

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 77/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Penela e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outro 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 78/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 21
- Aviso n.º 7/2025 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 107/2019 entre o Município de São João da Pesqueira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 36

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II - ELEIÇÕES:

- Instituto Nacional de Emergência Médica, IP (INEM, IP) - Substituição 39

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global 40
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Revendedores de Energia, Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamentos e Lavagens Automóveis - ANAREC e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras 59
- Acordo coletivo entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal - STPT - Alteração salarial e outras..... 78
- Acordo de empresa entre a MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Revisão global 84

- Acordo de adesão entre a Cruz Vermelha Portuguesa e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF e outros 111

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte - Alteração 113

II – DIREÇÃO:

- Sindicato dos Funcionários Judiciais - SFJ - Eleição 114

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

- Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores (FPAS) - Eleição 115

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Convocatória 116
- Manitowoc Crane Group Portugal, L.^{da} - Convocatória 117

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 77/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Penela e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outro

Preâmbulo

Considerando que:

– 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, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP;

– O Município de Penela, empenhado na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade;

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, também designado de ACEP

Entre

Câmara Municipal de Penela, representada pelo Presidente da Câmara Municipal, Eduardo Jorge Mendes Nogueira dos Santos;

STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, representado por Luísa Maria de Moura Rodrigues da Silva e Fernando José Tavares Moitas, Membros da Direção Nacional, na qualidade de mandatários;

SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, representado pelo Secretário Nacional, José Ribeiro Jacinto Santos e pela Secretária Nacional, Carla Maria Godinho Madeira, na qualidade de mandatários.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP, aplica-se a todos os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Penela, filiados no sindicato subscritor, bem como a todos os outros, que, independentemente da sua

filiação sindical, não deduzam oposição expressa, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante também designada por LTFP.

2- O presente Acordo é celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aplicando-se ao âmbito territorial abrangido pela Entidade Empregadora Pública, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 150 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia, continuidade e revisão

1- O presente Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto do mesmo, 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- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho as 35 horas semanais e 7 diárias.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 120º da LTFP.

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

- a) Sábado e domingo; ou
- b) Domingo e segunda-feira; ou
- c) Sexta-feira e Sábado;
- d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

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

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

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

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins de semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim de semana completo em cada quatro semanas de trabalho efetivo.

8- Os trabalhadores que efetuem 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 fun-

damentados 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, nos seguintes termos:

- a) Período da manhã: das 9h00 às 12h30;
- b) Período da tarde: das 14h00 às 17h30; ou
- c) Período da manhã: 9h00 às 13h00;
- d) Período da tarde: das 14h00 às 17h00.

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 jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho efetivo, por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora ao período normal de trabalho diário, estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.^a deste ACEP.

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 com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante.

4- 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.

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário e desde que salvaguardado o descanso obrigatório de 11 horas seguidas.

3- No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

4- Os dias de descanso, em cada período de 7 dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo pelo menos de quatro em quatro semanas.

5- Os serviços obrigam-se a afixar com pelo menos 1 mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

6- O intervalo para refeição tem uma duração de 30 minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

7- Os intervalos para refeições devem, em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço - entre as 12:00 e as 14:30 horas;
- b) Jantar - entre as 18:00 e as 21:00 horas;
- c) Ceia - entre as 02:00 e as 04:00 horas.

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

9- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00:00 horas às 24:00 horas).

10- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário cumprindo o seguinte procedimento:

- a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pelo Município, quer do médico do trabalhador;
- b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente será pedido um novo parecer a um terceiro médico designado de comum acordo entre o Município e o trabalhador caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

11- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os 7 dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

12- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, 3 períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

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

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 120.º da LTFP.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8:00 h e as 20:00h, com 2 períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10:00h às 12:00h e das 14:30h às 16:30h;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

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

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

a) 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 caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

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

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

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

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de 7 horas diárias e de 35 horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

9- A marcação de faltas previstas no n.º 7 reporta-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 10.^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 n.º 2 do artigo 162.º da LTFP.

Cláusula 11.^a

Horários específicos

1- 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 12.^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 13.^a**Período experimental**

1- A duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

- a) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional é de 60 dias;
- b) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico é de 120 dias;
- c) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior é de 180 dias.

Cláusula 14.^a**Trabalho suplementar**

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o EP, carecendo sempre de autorização prévia, no primeiro caso.

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

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- c) Trabalhador com filhos ou afins na linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- d) Trabalhador com doença crónica ou com restrições médicas;
- e) Trabalhador estudante, salvo em casos de força maior.

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

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

7- 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.

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

Cláusula 15.^a**Teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do empregador público, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é voluntária e objeto de Acordo entre empregador e trabalhador, salvo quando estejam reunidas as condições legais para a prestação obrigatória de trabalho em regime de teletrabalho.

3- O trabalhador tem ainda o direito a requerer o teletrabalho, independentemente do acordo do empregador, quando a prestação de trabalho seja suscetível de ser efetuada por este meio e se encontre numa das seguintes situações:

- a) Tenha dependentes a cargo com idade igual ou inferior a 3 anos;
- b) Seja portador de deficiência com grau superior a 60%;
- c) Seja doente oncológico ativo, em fase de tratamento;
- d) Tenha dependentes a cargo com grau de deficiência superior a 60%, independentemente da idade;

4- A prestação de teletrabalho requerida ao abrigo do disposto no número anterior perdura enquanto se veri-

ficarem as circunstâncias de facto que a fundamentam, não podendo exceder o período máximo de cinco anos, sem embargo de acordo das partes ou imposição legal ao abrigo do disposto no número um.

5- O trabalhador pode denunciar livremente o acordo de prestação de teletrabalho ou revogar o pedido feito ao abrigo do número dois com a antecedência mínima de trinta dias.

6- O acordo de prestação de teletrabalho prevê expressamente as funções a desempenhar pelo trabalhador em caso de cessação de vigência do mesmo.

Cláusula 16.^a

Funções insuscetíveis de prestação de teletrabalho

São insuscetíveis de prestação em regime de teletrabalho as funções que impliquem, pela sua natureza e conteúdo funcional, contacto direto e pessoal com o público ou a presença permanente nas instalações.

Cláusula 17.^a

Horário

O horário de trabalho é definido nos mesmos termos que o horário de trabalho presencial.

Cláusula 18.^a

Registo de assiduidade e pontualidade

1- A assiduidade e a pontualidade são objeto de aferição, por via de regra, através de registo biométrico ou facial, ou, quando tal não seja viável, mediante inserção de código pessoal, no início e no termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de verificação.

2- A marcação da entrada e da saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem, que não seja o titular, nos casos em que a mesma não seja feita através do registo biométrico ou facial, mas por inserção de código pessoal ou aposição de assinatura, é passível de responsabilidade disciplinar, nos termos da LTFP.

3- A inexistência de registo, sem motivo justificado, faz presumir a ausência ao serviço e determina a marcação de falta, que deverá ser justificada, nos termos previstos na LTFP.

4- A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática do registo de assiduidade.

5- Nos serviços que não disponham do equipamento de registo de dados biométricos, a assiduidade e pontualidade é comprovada, através da assinatura do trabalhador na folha de registo de presença, à entrada e à saída, na qual deverá constar a respetiva hora.

6- Os trabalhadores devem, independentemente da modalidade de organização temporal do trabalho praticada:

- a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou folha do registo de presença, antes e depois da prestação de trabalho, em cada um dos períodos;
- b) Utilizar o equipamento de registo, segundo as informações da unidade orgânica responsável.

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Cláusula 19.^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 coletivo, com as especificidades dos números seguintes.

2- enção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao período avaliativo imediatamente anterior.

3- Durante a vigência do ACEP, o EP reunirá com o STAL e com o SINTAP, no sentido de ser discutida a concessão de mais dois dias de férias em função da avaliação de desempenho positiva.

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 Lei e no presente acordo coletivo não dão origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 20.^a

Dispensa de serviço no dia de aniversário do trabalhador

1- O trabalhador tem direito a tolerância de ponto no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração, dependendo, porém, a mesma de comunicação prévia do trabalhador ao respetivo superior hierárquico.

2- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com o fim de semana, feriado, com o dia de descanso do trabalhador, com tolerância de ponto ou ausência por doença, o dia será gozado no 1.º dia útil seguinte.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa no dia 1 de março, respeitando o n.º 1 da presente cláusula.

4- Se por razões de serviço a dispensa não puder ser concedida nos termos dos números anteriores, deverá ser acordado entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico outro dia de dispensa ao serviço.

Cláusula 21.^a

Faltas por falecimento de familiar

1- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, tem início, segundo a opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no dia da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2- O trabalhador pode faltar justificadamente até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

3- O trabalhador pode faltar justificadamente até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos no número anterior, e, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

4- Para efeitos do número anterior, não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar.

5- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no dia do funeral de familiar da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho, sobrinha), sem perda de remuneração.

6- As faltas previstas nos números anteriores adiam ou suspendem o gozo das férias, desde que comunicadas logo que possível e sujeitas a apresentação de prova nos termos dos artigos 253.º e 254.º do Código do Trabalho.

Cláusula 22.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito, nos termos previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

2- O trabalhador que pretenda dar sangue benevolmente tem direito, a dispensa do serviço durante o dia, mediante prévia autorização e declaração justificativa emitida pelo serviço de recolha da doação, não implicando a perda de qualquer direito e regalias.

3- A autorização referida no número anterior só pode ser recusada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço.

Cláusula 23.^a

Feriados e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

2- A título de tolerância de ponto, a entidade empregadora compromete-se a dar ainda as seguintes dispensas:

- a) A tarde de quinta-feira que antecede a Sexta-feira Santa;
- b) O 24 de dezembro, véspera de Natal;

c) O 31 de dezembro ou o 2 de janeiro do ano seguinte, por opção do trabalhador e de acordo com as necessidades do serviço.

3- Quando, por motivo imputável ao serviço, não possam ser gozadas as tolerâncias de ponto, o trabalhador terá direito a usufruir desse tempo, logo que possível, em data a acordar com o superior hierárquico.

4- Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, desde que não seja imposto pelo Empregador Público, nomeadamente o gozo de folgas, não têm direito a qualquer compensação.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 24.^a

Princípios gerais

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

2- O Município obriga-se a designar os responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

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

Cláusula 25.^a

Deveres do empregador público

O Município 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) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

ii) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

iii) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

iv) Fornecer 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;

v) Dar o seu apoio à Comissão de Segurança, Higiene e Saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde, concedendo-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções, caso os trabalhadores a pretendam constituir;

vi) Consultar a Comissão de Segurança, Higiene e Saúde, assim como os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde que foram eleitos, sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

Cláusula 26.^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 27.^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 28.^a

Direito de formação

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

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

3- O EP, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

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

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

Cláusula 29.^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 30.^a**Representantes dos trabalhadores**

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

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

Cláusula 31.^a**Processo eleitoral**

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

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

Cláusula 32.^a**Dispensa de horas**

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de dispensa do exercício das suas funções normais pelo

período de 5 horas por mês para o exercício das suas funções, nas instalações do Município, não ficando por isso isentos do registo de assiduidade.

2- A intenção de usufruir do direito referido no número anterior deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.

Cláusula 33.^a

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste ACEP e da lei, o EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de proteção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Serviços de segurança e saúde no trabalho

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 no presente ACEP;
- c) Informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) Informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

Cláusula 35.^a

Competências dos SST

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;

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

4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

Cláusula 37.^a

Ficha clínica

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Ficha de aptidão

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

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

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

Cláusula 39.^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.

Cláusula 40.^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 EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

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

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

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

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

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

Cláusula 41.^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 atendendo às suas disponibilidades e aos espaços físicos disponíveis em cada serviço.

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

Cláusula 42.^a

Locais para refeição

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

Cláusula 43.^a

Primeiros socorros

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

Cláusula 44.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Disposições finais

Cláusula 45.^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 e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por 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 presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

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

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

9- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.

10- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

11- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

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

Cláusula 46.^a

Divulgação

O ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no Município de Penela, pelo que as partes se obrigam a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente Acordo, bem como pelos que vieram a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

Cláusula 47.^a

Participação dos trabalhadores

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

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriados, para o efeito reservado pelo Município, 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 48.^a

Procedimento culposo

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

Cláusula 49.^a

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, 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 seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Penela, 27 de agosto de 2025.

Pelo empregador público:

Eduardo Jorge Mendes Nogueira dos Santos, presidente da Câmara Municipal de Penela.

Pela associação sindical, STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, na qualidade de mandatários:

Luísa Maria de Moura Rodrigues da Silva.

Fernando José Tavares Moitas.

Pela associação sindical, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

José Ribeiro Jacinto dos Santos.

Carla Maria Godinho Madeira.

Na qualidade de mandatários.

Depositado em 11 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 81/2025, a fl. 92 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 78/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

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, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê nos artigos 13.º e 14.º um conjunto de matérias que podem 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 emprego público, também designados por ACEP.

Considerando que o Município de Mira, empenhado na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração deste acordo, que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade;

Considerando, ainda, a necessidade de gerir de forma mais eficiente as horas de trabalho a cumprir pelos trabalhadores em estrito respeito, pelos normativos legais em vigor e, o cumprimento das exigências orçamentais e, gestão financeira equilibrada.

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público entre a Câmara Municipal de Mira, representada pelo Presidente da Câmara Municipal de Mira, Artur Jorge Ribeiro Fresco e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos representado pelo Secretário Nacional, José Ribeiro Jacinto Santos e por Carla Maria Godinho Madeira, na qualidade de mandatários.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP ou Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados nos sindicatos subscritores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Mira, doravante, também, designado por Município ou por Empregador Público.

2- O presente ACEP aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no Empregador Público, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou oposição expressa de associação sindical não subscritora do presente Acordo, relativamente aos seus filiados.

3- O direito de oposição previsto no número anterior deve ser exercido no prazo de 15 dias, a contar da data da entrada em vigor do Acordo, através de comunicação escrita dirigida ao Presidente da Câmara Municipal.

4- O presente ACEP celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designado por LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela entidade Empregadora Pública, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

5- Para efeitos de cumprimento da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 291 (duzentos e noventa e um) trabalhadores.

6- O ACEP aplica-se ainda, a todos os trabalhadores do Município, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar num dos sindicatos outorgantes, bem como a outros trabalhadores que venham a ser integrados em carreira ou em funções no Empregador Público, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou oposição expressa de associação sindical não subscritora do presente Acordo, relativamente aos seus filiados, conforme decorre do n.º 2 que antecede.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O presente ACEP substitui o ACEP n.º 235, publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 43/2016, de 2 de março, entrando em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por iguais períodos.

3- Durante o período de vigência deste ACEP, caso venham a ser objeto de alteração os normativos legais em vigor, nomeadamente, a LTFP ou, as normas aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas do Código do Trabalho, vertidas no presente Acordo, as mesmas consideram-se automaticamente em vigor.

4- A denúncia e sobrevivência deste ACEP seguem os trâmites legais previstos na legislação em vigor.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

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

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho, sendo o período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP.

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

Cláusula 4.ª

Período de funcionamento e atendimento dos serviços

1- O período normal de funcionamento decorre, em regra, todos os dias úteis entre as 08:00h e as 20:00h.

2- O período normal de atendimento ao público decorre, em regra, todos os dias úteis entre as 09:00h – 13:00h e as 14:00h – 16:00h.

3- Os horários de atendimento praticados pelos serviços têm que ser afixados, de forma visível, junto dos mesmos e divulgados na página web.

Cláusula 5.ª

Horário de trabalho e modalidades

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- São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário desfasado;
- c) Horário flexível;
- d) Jornada contínua;
- e) Meia jornada;
- f) Trabalho por turnos;
- g) Trabalho em horário noturno;

3- Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser fixados horários específicos de acordo com o previsto na legislação em vigor e com observância do estabelecido na cláusula seguinte.

4- Compete ao Empregador Público estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e trabalhadores, estando as respetivas alterações sujeitas a consulta prévia junto das estruturas sindicais.

5- O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados ou se o horário tiver sido posteriormente estabelecido entre as partes e expressamente para o trabalhador.

6- As alterações aos regimes de horários de trabalho devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e de consulta às estruturas sindicais ou delegados sindicais, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município.

7- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que registado em documento próprio.

8- Sem prejuízo do disposto no n.º 6 e 7 desta cláusula, se pelo Empregador Público ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e de duração limitada, e desde que devidamente fundamentadas, que impliquem ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, que pode observar a via de comunicação eletrónica.

9- O Empregador Público está obrigado a afixar o mapa de horário em local habitual, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, salvo em caso de necessidade prevista na parte final do n.º 6 da presente cláusula.

10- Havendo trabalhadores do Município pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar, via de regra em conta esse facto, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar, não pondo em causa o normal funcionamento do serviço.

Cláusula 6.^a

Horários específicos

1- Podem ser fixados horários de trabalho específicos, por despacho do dirigente máximo do serviço, ou por quem tem competência delegada, em cumprimento da legislação em vigor, em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme decorre do artigo 4º da LTFP;
- b) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- c) Trabalhador com capacidade reduzida e trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- d) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem ou quando as funções que exerçam, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos;
- e) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

2- A fixação de horário nos termos das alíneas a) a d) do n.º 1 depende de requerimento do trabalhador.

3- No caso previsto na alínea e), tratando-se de uma alteração unilateral, deve o Empregador Público observar o procedimento previsto no n.º 6 da cláusula anterior.

4- Caso da consulta prévia ao trabalhador resulte que a alteração unilateral cause prejuízo sério ou perturbação visível na vida do trabalhador, devidamente provado pelo trabalhador nos termos do artigo 342.º n.º 1 do Código Civil, não haverá modificação unilateral pelo Empregador Público.

Cláusula 7.^a

Horário rígido

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

Serviços Administrativos:

- a) Período da manhã – das 9:00 horas às 13:00 horas;
- b) Período da tarde – das 14:00 horas às 17:00 horas.

Serviços Operativos:

- a) Período da manhã – das 8:00 horas às 12:00 horas;
- b) Período da tarde – das 13:00 horas às 16:00 horas.

Cláusula 8.^a

Horário desfasado

1- Horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário e semanal, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, diferentes horas fixas de entrada e de saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados, bem como se se justificar um horário mais alargado de atendimento ao público.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao Presidente da Câmara, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais subscritoras do acordo.

4- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída, aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

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

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 120º da LTFP;

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08:00h e as 20:00h, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10:00h às 12:00h e das 14:00h às 16:00h;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

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

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis (período diário de presença não obrigatória) originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços, pelo que, o deferimento, depende de parecer fundamentado do dirigente do trabalhador;

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

c) Assegurar a realização do trabalho suplementar que lhe seja determinado;

6- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de sete horas, sendo feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos;

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

7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um

dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de nove horas para o período do mês.

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho;

9- A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 10.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de trinta minutos obrigatoriamente gozado para que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho, podendo ser previstos outros períodos de descanso para trabalhadores possuidores de deficiência nos termos do n.º 2 do artigo 109º da LTFP.

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

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário de 1 hora.

4- A jornada contínua pode ser adotada nos casos de atribuição de horários específicos e em casos excecionais, mediante requerimento do trabalhador, devidamente fundamentado, e com autorização do Empregador Público, designadamente 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 com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;

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

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente, nas seguintes situações:
 - I) Trabalhador que tenha a seu cargo e preste apoio direto a ascendente, devendo comprovar as limitações de saúde ou físicas do familiar, bem como o facto de o trabalhador ser o único apoio ao ascendente;
 - II) Trabalhador progenitor com filhos com idade superior a 12 anos, no caso de o descendente necessitar de apoio educativo especial, situação a comprovar por documento médico, ou portador de deficiência;
- b) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respetivo dirigente.

6- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais, quando haja insuficiência de fundamentação, inexistência de razões objetivas que justifiquem uma redução do tempo normal de trabalho, entre outras devidamente fundamentadas.

Cláusula 11.^a

Meia jornada

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º da LTFP, nos termos resultantes do presente Acordo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário e desde que salvaguardado o descanso obrigatório de 11 horas seguidas.

3- No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

5- Os serviços obrigam-se, via de regra, a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte, podendo em situações fortuitas ou de força maior (a que se equipara a falta, ainda que justificada, de 50% de trabalhadores do mesmo serviço ou equipa) ser afixada à quinzena ou à semana.

6- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.

7- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Município obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

8- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, em número máximo mensal a definir no regulamento interno de horários, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

9- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00:00 horas às 24:00 horas).

10- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, cumprindo o seguinte procedimento:

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pelo Empregador Público, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo Parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

11- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

13- Quando a natureza, as características e as funções do serviço ou unidade orgânica o justifiquem, as jornadas contínuas podem ser organizadas em regime de turnos, desde que a autorização para trabalhar em regime de jornada contínua tenha cumprido os pressupostos legais aplicáveis.

Cláusula 13.^a

Trabalho em horário noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho realizado no período compreendido entre as 20:00 horas de um dia e as 07:00 horas do dia seguinte.

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

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9:00 horas num período de 24:00 horas em que execute trabalho em horário noturno.

4- O Município obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte, podendo em situações fortuitas ou de força maior (a que se equipara a falta, ainda que justificada, de 50% de trabalhadores do mesmo serviço ou equipa) ser afixada à quinzena ou à semana.

Cláusula 14.^a

Adaptabilidade

1- Sem prejuízo da duração semanal prevista no presente Acordo, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a vida profissional, observando-se os procedimentos previstos na Lei.

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

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

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

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

6- O acordo referido na cláusula anterior é celebrado por escrito, mediante proposta escrita do Empregador Público a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva nos termos legais aplicáveis.

7- Este artigo só se aplicará ao trabalhador quando se esgotar 50% do limite de trabalho suplementar permitido e negociado na cláusula 17.^a do presente acordo.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional;
- d) Especialista de Sistemas e Tecnologias;
- e) Técnico Sistemas e Tecnologias.
- f) Outros trabalhadores, devidamente justificado pelos serviços Municipais, quando absolutamente imprescindíveis para a manutenção dos serviços prestados ou com fundamento na prossecução do interesse público.

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

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar realizado em dias de descanso.

4- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

5- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

6- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o colaborador está afeto.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município de Mira, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.
- 3- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:
 - a) Trabalhador deficiente;
 - b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
 - c) Trabalhador com doença crónica;
 - d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 17.^a

Limite anual da duração do trabalho suplementar

- 1- Ao abrigo do disposto nos números 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.
- 2- O limite fixado no número 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 suplementar antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.
- 4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto nos artigos 226.º e seguintes do CT, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 18.^a

Interrupção ocasional

- 1- São consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:
 - a) As resultantes do consentimento do Empregador Público;
 - b) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
 - c) As impostas por normas especiais saúde e segurança no trabalho.
- 2- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do mesmo.

Cláusula 19.^a

Teletrabalho

- 1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.
- 2- O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada.
- 3- Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação.
- 4- Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.

5- Qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução.

6- Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

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

8- A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este.

9- O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.

10- O acordo deve conter e definir, nomeadamente:

- a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;
- c) O período normal do trabalho diário e semanal;
- d) O horário de trabalho;
- e) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
- f) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
- g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;
- h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 169.º-B do Código de Trabalho.

Cláusula 20.^a

Registo de assiduidade e pontualidade

1- A assiduidade e pontualidade são objeto de aferição através de registo automático de marcação de ponto ou através de registo biométrico, nos locais em que este equipamento se encontra instalado, no início e termo de cada período de trabalho, de forma a fornecer indicadores de controlo ao próprio trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo de assiduidade.

2- A marcação da entrada e da saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem que não seja o titular, é passível de responsabilização disciplinar, nos termos da lei.

3- A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respetivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade, ou por outro meio adequado, desde que previamente aprovado e dado a conhecer aos trabalhadores.

4- O esquecimento do cartão é reportado ao dirigente do serviço no próprio dia.

5- Nos serviços que não disponham de equipamento de registo de marcação, os trabalhadores devem dirigir-se ao serviço ou estabelecimento municipal que disponha do respetivo equipamento.

6- Os trabalhadores devem:

a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos. Na eventual indisponibilidade deste equipamento e na impossibilidade de se dirigirem a outro serviço ou estabelecimento municipal que o possua, o registo deve ser efetuado na folha de presença.

b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações da unidade orgânica responsável.

7- Pode ainda o Presidente da Câmara Municipal por razões de interesse público, de Proteção Civil ou de adequação dos meios a uma maior rentabilidade isentar o trabalhador ou grupo de trabalhadores de registo biométrico.

Cláusula 21.^a

Regime da disponibilidade permanente Trabalho suplementar e trabalho prestado fora do horário de trabalho

O trabalhador que, nos casos e nos termos fixados por lei, seja convocado pela entidade competente, fora do seu horário de trabalho, para assegurar a prestação de serviço é considerado, para todos os efeitos legais, em prestação de trabalho extraordinário ou suplementar, a compensar nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 22.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2- O período experimental tem duas modalidades:

a) período experimental do vínculo, que corresponde ao tempo inicial de execução do vínculo de emprego público;

b) período experimental de função, que corresponde ao tempo inicial de desempenho de nova função em diferente posto de trabalho, por trabalhador que já seja titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

3- Concluído sem sucesso o período experimental do vínculo, este cessa os seus efeitos automaticamente, sem direito a qualquer indemnização ou compensação;

4- Concluído sem sucesso o período experimental de função, o trabalhador regressa à situação jurídico-funcional que detinha anteriormente;

5- Por ato fundamentado da entidade competente, o período experimental pode ser feito cessar antes do respetivo termo, quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa.

Cláusula 23.^a

Redução do período experimental

1- De acordo com o previsto no artigo 51.º n.º 1 da LTFP a duração do período experimental é reduzida nos seguintes termos:

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

I) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

II) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

III) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

b) No contrato de trabalho em funções públicas a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

I) 30 dias, no contrato a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite.

II) 15 dias, no contrato a termo certo de duração inferior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

2- Na falta de lei especial em contrário, o período experimental na nomeação definitiva tem a duração de um ano.

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Cláusula 24.^a

Tempos de não trabalho

Nos termos e para efeitos do disposto no ponto 5, artigo 126.º da LTFP, fixa-se como tempos de não trabalho, os dispostos nas cláusulas seguintes.

Cláusula 25.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da entidade empregadora têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 22 dias úteis.

2- Ao período de férias previsto no nº 1, acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos do artigo 126.º da LGTFP.

Cláusula 26.ª

Recompensa de férias

1- A acrescer à duração do período de férias previsto no número 1 da cláusula anterior, podem ser atribuídos até três dias úteis de férias por ano, nos seguintes termos, em função da avaliação de desempenho individual obtida no âmbito do SIADAP:

- a) 1 dia útil adicional, em caso de avaliação de desempenho de “Desempenho Regular”;
- b) 2 dias úteis adicionais, em caso de avaliação de desempenho de “Desempenho Bom”;
- c) 3 dias úteis adicionais, em caso de avaliação de desempenho de “Desempenho Muito Bom”;

2- A possibilidade prevista no número anterior é aplicável em 2025, de acordo com a avaliação de desempenho obtida no biénio 2023/2024, desde que o ACEP entre em vigor até ao final deste ano.

3- Sem prejuízo do disposto dos números anteriores, 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 caso tenha obtido menção positiva na última avaliação de desempenho e tenha pelo menos um ano de trabalho efetivo.

4- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

5- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

6- A falta de avaliação por motivo imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática do disposto no n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 27.ª

Feriados e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do Município de Mira.

2- A entidade pública signatária do presente acordo compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) O dia 24 de dezembro;
- c) O dia 31 de dezembro;
- d) Segunda-feira de Páscoa.

3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

- a) Em função da natureza aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta.
- b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

Cláusula 28.ª

Tolerância de ponto no dia de aniversário

1- Será concedido aos trabalhadores a tolerância de ponto no seu dia de aniversário sem perda de remuneração, dependendo, porém, a mesma de comunicação prévia do trabalhador ao respetivo superior hierárquico.

2- Para efeitos do número anterior, não há lugar a pagamento de subsídio de refeição em dia em que o trabalhador não comparece e não presta efetivo serviço por lhe ter sido concedida tolerância de ponto.

3- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com o fim-de-semana, feriado, com o dia de descanso do trabalhador ou com outra tolerância de ponto o dia será gozado no primeiro dia útil seguinte.

4- Quando, por motivo imputável ao serviço, não possa ser gozada a tolerância de ponto nas condições acima indicadas, o trabalhador poderá usufruir desse tempo, logo que possível, em data a determinar entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico.

Cláusula 29.ª

Faltas por falecimento de familiar

1- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e

artigo 251.º do Código do Trabalho, tem início, segundo a opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no dia da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2- O trabalhador pode faltar justificadamente, sendo contados apenas em dias em que o trabalhador está obrigado ao cumprimento do seu período normal de trabalho diário, de acordo com o regime e horário de trabalho a que o trabalhador esteja adstrito, nos seguintes termos:

a) Até 20 dias seguidos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias seguidos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até dois dias seguidos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

3- Para efeitos do número anterior, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar.

4- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número dois, em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

5- As faltas previstas nos números anteriores adiam ou suspendem o gozo das férias, desde que comunicadas logo que possível e sujeitas a apresentação de prova nos termos dos artigos 253.º e 254.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 30.^a

Princípios gerais

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

2- O Município obriga-se a designar os responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

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

4- Os demais princípios referentes à segurança e saúde no trabalho poderão estar expressos em regulamento próprio ou, assim não ocorrendo, terão que respeitar, na sua integralidade, a legislação em vigor.

Cláusula 31.^a

Deveres específicos do município

O Município é obrigado a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, para que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança e saúde;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

f) Dar o seu apoio à comissão de segurança e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções, caso os trabalhadores a pretendam constituir;

g) Consultar a comissão de segurança e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem:

h) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

i) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança e saúde;

j) Em tudo quanto for omissivo nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 15º da Lei 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação dada pela Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro.

Cláusula 32.^a

Obrigações 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 Município;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela autarquia, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes 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.

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 medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do Município pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

6- Em tudo quanto for omissivo nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 17º da Lei 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação dada pela Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Cláusula 33.^a

Comissão paritária

1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste Acordo.

2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada uma das partes.

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

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

5- 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.

6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

8- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

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

10- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas no final da reunião pelos presentes.

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

13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas, por correio eletrónico ou por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 34.^a

Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores, sempre que possível em formato eletrónico, que são abrangidos pelo presente Acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

Cláusula 35.^a

Procedimento culposo

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

Cláusula 36.^a

Participação dos trabalhadores

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

2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos da lei, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Município, 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 37.^a

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, 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 seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Mira, 26 de agosto de 2025.

Pelo empregador público:

Artur Jorge Ribeiro Fresco, professor, presidente da Câmara Municipal

Pela associação sindical, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

José Ribeiro Jacinto dos Santos.

Carla Maria Godinho Madeira.

Na qualidade de secretários e mandatários.

Será cumprido o procedimento de depósito de acordo coletivo de trabalho, nos termos do artigo 368.º da LTFP, na DGAEP, nos cinco dias subsequentes à data da assinatura e, mandado publicar ao abrigo do artigo 356.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Depositado em 16 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 82/2025, a fl. 93 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 7/2025 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 107/2019 entre o Município de São João da Pesqueira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, aplicável aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de São João da Pesqueira, consiste na 1ª revisão do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 107/2019, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 233, de 4 de dezembro de 2019, e constitui um avanço local significativo e muito importante ao nível das relações laborais.

Atendendo à diversidade e especificidade das atividades desenvolvidas pelo Município de São João da Pesqueira imprescindíveis à satisfação de necessidades dos seus munícipes, e, ainda, aos meios humanos de que deve dispor para o exercício das competências que lhe estão conferidas, visa salvaguardar os direitos dos trabalhadores da Autarquia, com vista a uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, e ao aumento dos níveis de motivação no desempenho das suas funções traduzindo uma melhoria constante dos serviços prestados.

Assim, na sequência do processo de renegociação, as partes concordam na alteração/aditamento das seguintes cláusulas do referido acordo.

É aditada a cláusula 12.^a-A, com a seguinte redação:

Cláusula 12.^a-A

Suplemento remuneratório de turno

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores têm direito a um acréscimo remuneratório, nas seguintes percentagens:

- 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- Este acréscimo inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mas não afasta o que seja devido por prestação de trabalho suplementar.

A cláusula 14.^a passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos na lei, podem gozar da isenção do horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo empregador público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional;
- d) Encarregado Operacional;
- e) Fiscal;

- f) Informático;
 - g) Assistente Técnico;
 - h) Assistente Operacional.
- 2- A isenção de horário de trabalho pode revestir as seguintes modalidades:
- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
 - b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
 - c) Observância dos períodos normais de trabalho.
- 3- [...]
- 4- [...]
- 5- [...]
- 6- [...]

A cláusula 23.^a passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 23.^a

Férias

- 1- [...]
- 2- Ao período de férias previsto no n.º 1, acrescem 2 dias úteis de férias por obtenção da menção Regular e 3 dias úteis de férias por obtenção da menção Bom ou superior, na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo avaliativo anterior.
- 3- [...]
- 4- [...]
- 5- [...]

As cláusulas 25.^a e 26.^a passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 25.^a

Tolerâncias de ponto e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a tolerância de ponto no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração, dependendo, a mesma, de comunicação prévia do trabalhador ao respetivo superior hierárquico.

- a) [...]
 - b) [...]
- 2- [...]
- 3- [...]

4- O trabalhador que pretenda dar sangue ou medula benevolmente tem direito, a dispensa do serviço em dia a combinar com o superior hierárquico mediante declaração justificativa emitida pelo serviço de recolha da doação, não implicando a perda de qualquer direito e regalias.

Cláusula 26.^a

Faltas por nojo

1- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, têm início, segundo opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2- O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 20 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum, de filho ou enteado;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento parente ou afim no 1.º grau na linha reta ascendente;
- c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
- d) Três dias consecutivos, por luto gestacional.

3- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no dia do funeral de familiar da linha colateral em 3.º Grau (tio, tia, sobrinho, sobrinha), sem perda de remuneração.

4- As faltas previstas nos números anteriores adiam ou suspendem o gozo das férias, desde que comunicadas logo que possível e sujeitas a apresentação de prova nos termos dos artigos 253.º e 254.º do Código do Trabalho.»

São João da Pesqueira, 17 de março de 2025.

Pelo empregador público:

Manuel António Natário Cordeiro, presidente da Câmara Municipal.

Pela associação sindical, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

*José Ribeiro Jacinto dos Santos e,
Ana Paula de Paiva Ribeiro Sobral.*

Na qualidade de secretários nacionais e mandatários.

Depositado em 20 de junho de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 60/2025, a fl. 89 do livro n.º 3.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Instituto Nacional de Emergência Médica, IP (INEM, IP) - Substituição

Na Comissão de Trabalhadores do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P. cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2024, foi efetuada a seguinte substituição:

Tiago Nobre Dias é substituído por João António dos Reis Lourenço.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global

A presente revisão substitui o CCT com última publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2022, e com posteriores alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2023 e n.º 37, de 8 de outubro de 2024.

CAPÍTULO I

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

1- A presente convenção coletiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange as empresas que exerçam a atividade de comércio e serviços designadamente nos CAE 46150, 46160, 46170, 46180, 46190, 46211, 46214, 46220, 46311, 46312, 46331, 46332, 46341, 46342, 46370, 46380, 46410, 46421, 46422, 46430, 46441, 46442, 46450, 46471, 46472, 46480, 46491, 46492, 46493, 46494, 46501, 46502, 46503, 46642, 46832, 46840, 46890, 46900, 47112, 47113, 47114, 47115, 47121, 47122, 47123, 47124, 47125, 47126, 47210, 47220, 47230, 47240, 47250, 47260, 47271, 47272, 47273, 47401, 47402, 47403, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47551, 47552, 47553, 47621, 47622, 47630, 47640, 47690, 47711, 47712, 47721, 47722, 47741, 47750, 47761, 47762, 47770, 47781, 47782, 47783, 47790, 47910, 47920, 61200, 96210, 96220 e 96300, filiadas nas associações outorgantes, e por outro lado os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social a extensão da presente CCT a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações empresariais outorgantes, exerçam na área abrangida pela convenção, a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de empresas inscritas nas associações empresariais signatárias.

3- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4- O âmbito desta convenção é o distrito de Leiria.

5- Esta CCT abrange 1949 empresas e 6795 trabalhadores.

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

1- A presente CCT entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano e serão revistas anualmente. Excepcionalmente, no presente ano, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de março.

3- A denúncia do restante clausulado pode ser feita decorridos dois anos, contados a partir da data deferida no ponto anterior.

4- A denúncia desta CCT revestirá a forma escrita e será comunicada à outra parte nos 90 dias que antecedem os termos de vigência.

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

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta, até 30 dias após a receção da proposta de revisão.

7- Recebida a contraproposta, cabe ao proponente sugerir a marcação da primeira reunião de negociação.

Cláusula 2.^a-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 sejam 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*.

Cláusula 3.^a

(Direitos adquiridos)

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 4.^a

(Substituições temporárias)

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

2- Se a substituição durar mais de 365 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a mesma for motivada por doença ou acidente.

Cláusula 5.^a

(Garantia do lugar e outras regalias)

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato coletivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, sem, contudo, ter direito à retribuição.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, sem, contudo, ter direito à retribuição.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 6.^a

(Quotização)

1- A cobrança das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores pelas entidades patronais só poderá por estas ser feita se o trabalhador em declaração individual escrita assim o solicitar.

2- É obrigatório o envio ao sindicato das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores, cobradas pela entidade patronal.

Cláusula 7.^a

(Horário de trabalho)

1- O horário de trabalho dos profissionais de comércio e equiparados poderá ser organizado segundo três opções: Em regime de semana inglesa, em regime de trabalho ao sábado à tarde e em regime de trabalho ao domingo.

a) Em regime de semana inglesa - O horário será de quarenta e horas de trabalho por semana, distribuídas por cinco dias e meio. O descanso semanal será ao domingo e sábado à tarde;

b) Em regime de trabalho ao sábado de tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas. Neste caso, o

descanso semanal será ao domingo, a que acresce uma das seguintes alternativas:

i) Meio dia de descanso complementar e 2,5 % do vencimento do trabalhador por cada período completo de trabalho ao sábado à tarde;

ii) Um dia de descanso complementar.

c) Em regime de trabalho ao domingo, o horário será de quarenta horas. Nesta semana o trabalhador terá direito a dois dias de descanso seguidos. Por cada domingo de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 5 % do seu vencimento. De qualquer modo, o horário de trabalho será organizado de modo que, de três em três semanas, o descanso semanal coincida com o domingo.

2- Excecionalmente no mês de dezembro é permitida a flexibilização do horário de trabalho até ao limite de 48 horas semanais, distribuídas por seis dias da semana.

a) O número de horas que exceder o período normal de trabalho, será compensado em dias de descanso interpolados ou seguidos até perfazer igual número de horas, a gozar obrigatoriamente entre o dia 2 de janeiro e 28 de fevereiro do ano seguinte;

b) Neste mês, por cada tarde de sábado de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 2,5 % do seu vencimento (ordenado base);

c) Neste mês, por cada domingo de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 5 % do seu vencimento (ordenado base).

3- Para os profissionais administrativos, dos serviços e equiparados, o período semanal de trabalho será de 40 horas, distribuídas, em princípio, de segunda-feira a sexta-feira. Nos casos de trabalho ao sábado, o horário não poderá ir além das 13h00.

4- O horário que não consagre o descanso semanal ao domingo e o descanso complementar ao sábado à tarde terá de ser acordado, por escrito, com o trabalhador.

a) Independentemente do disposto no número 4, a entidade patronal, mediante prévia audição dos trabalhadores, poderá determinar a mudança de horário para novo horário que não consagre o descanso complementar ao sábado à tarde, sempre que resulte de alteração global do horário de funcionamento da empresa, de um sector ou serviço da mesma, imposta por razões técnicas ou de racionalização económica, devidamente fundamentadas;

b) A empresa não carece de acordo do trabalhador para o retirar do regime especial, para o fazer regressar ao regime de semana inglesa;

c) A empresa não carece de acordo do trabalhador para este trabalhar no regime excecional do mês de dezembro;

d) Qualquer alteração do horário de trabalho terá de ser comunicada com pré-aviso de 20 dias, com exceção da alteração referida na alínea b).

5- O horário será sempre organizado de modo que cada período de trabalho não ultrapasse cinco horas e o intervalo para almoço não seja inferior a uma hora nem superior a duas.

6- As empresas podem organizar horários de trabalho por turnos, não podendo estes iniciar-se antes das 7h00 e prolongar-se para além das 24h00, devendo, porém, as horas para além das 20h00 ser pagas com acréscimo de 25 % a primeira $[(VH * 25 \%) + VH]$ e 50 % as seguintes $[(VH * 50 \%) + VH]$, desde que haja acordo com o trabalhador e daí não resulte prejuízo para si e para a sua família.

Cláusula 8.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1- É permitida a isenção do horário de trabalho, nos termos e com efeitos previstos neste contrato colectivo de trabalho.

2- Os requerimentos de isenção deverão ser entregues na ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho acompanhados das declarações de concordância dos trabalhadores bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3- Os trabalhadores que vierem a ser isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal especial no montante de 25 % da remuneração que integrará para todos os efeitos legais a sua retribuição mensal.

4- A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito ao descanso semanal, ao descanso complementar e em dias feriados, ficando os trabalhadores sujeitos ao limite máximo do horário de trabalho estabelecidos neste contrato.

Cláusula 9.^a**(Trabalho suplementar)**

O trabalho suplementar apenas é admitido nos termos da lei e a título facultativo para o trabalhador, exceto no caso de balanço.

Cláusula 10.^a**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % tanto para o trabalho suplementar diurno como para o trabalho suplementar noturno, de acordo com a formula $[(\text{Valor hora} * 2) * (\text{número de horas trabalhadas})]$;
- b) 150 % em dias de descanso ou feriados, com direito a igual tempo de descanso num dos 3 dias seguintes, de acordo com a formula $[(\text{Valor hora} * 2,5 \%) * (\text{número de horas trabalhadas})]$.

2- A forma de considerar o cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

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

Cláusula 11.^a**(Retribuições)**

1- As retribuições certas mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam da tabela salarial anexa ao presente CCT.

2- Quando o trabalhador aufera uma remuneração mista, isto é, constituída pela parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada aquela independentemente desta.

3- A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

4- As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagens de serviços para despesas de alimentação e alojamento o valor dessas despesas, devidamente comprovadas pela apresentação dos documentos respetivos.

5- Por mútuo acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores poderão ser determinados subsídios de viagem diários, semanais ou mensais, para despesas de alimentação, alojamento e representação.

6- As entidades patronais obrigam-se a pagar o valor que for fixado para a função pública por cada quilómetro percorrido aos trabalhadores ao seu serviço que utilizem carro próprio.

7- Às entidades patronais fica reservado o direito de substituir a modalidade acordada no número 6 desta cláusula por veículo próprio da empresa, sendo neste caso todas as despesas inerentes à sua manutenção e utilização de sua conta.

Cláusula 12.^a**(Diuturnidades, subsídio de caixa e subsídio de refeição)**

1- Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade com o valor que consta na tabela salarial anexa ao presente CCT, por cada 3 anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de 3 diuturnidades.

2- Sempre que o trabalhador aufera um salário igual ou superior ao mínimo fixado neste contrato coletivo de trabalho, acrescido das diuturnidades a que tenha direito, consideram-se as mesmas já englobadas.

a) Os trabalhadores com a categoria profissional ou funções de caixa, tando de balcão como de escritório e os bilheteiros terão direito a um abono para falhas com o valor que consta na tabela salarial anexa ao presente CCT;

b) Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição, cujo valor diário consta na tabela salarial anexa ao presente CCT.

3- O subsídio de refeição é devido na sua totalidade por cada dia efetivo de trabalho prestado pelo trabalhador.

4- O trabalho da parte da manhã de sábado é considerado para todos os efeitos como dia efetivo de trabalho para o trabalhador com horário em regime de semana inglesa.

5- O subsídio de refeição será igualmente devido nos dias em que o trabalhador só preste meio dia de trabalho no cumprimento da alínea *i)b)* do número 1 da cláusula 7.^a

6- Os trabalhadores contratados a tempo parcial terão direito ao subsídio de refeição na sua totalidade nos dias em que o seu horário de trabalho seja de pelo menos quatro horas.

7- Nos restantes dias, o subsídio de refeição será de 50 % do seu valor.

8- Salvaguardam-se os valores superiores de subsídio de refeição que estejam a ser praticados pelas empresas.

Cláusula 13.^a

(Retribuições dos trabalhadores que exercem funções inerentes 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 14.^a

(Subsídio de Natal)

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal (ordenados base, mais média de comissões).

2- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

3- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção aos meses de serviço prestado.

Cláusula 15.^a

(Trabalho de menores)

1- Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua saúde e/ou formação moral.

2- As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade, deverão ser marcadas de modo a que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

3- Não são, os menores de 18 anos, obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 nem depois das 20h00.

Cláusula 16.^a

(Comissões paritárias)

1- A interpretação de casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito e voto.

3- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com antecedência mínima de 30 dias úteis, a qual deverá ser acompanhada de agenda de trabalhos.

Cláusula 17.^a

(Admissão de pessoal e carreiras profissionais)

1- As condições de admissão e promoções obrigatórias dos trabalhadores abrangidas por este contrato coletivo de trabalho, são as constantes das alíneas seguintes.

a) Se o trabalhador transitar de uma empresa para outra do mesmo ramo de atividade, a nova entidade patronal manterá a categoria profissional e as regalias de que era titular na anterior;

b) Para efeitos da alínea anterior, entende-se que exercem o mesmo ramo de atividade as empresas abrangidas por associações idênticas ou as empresas que não estando inscritas o possam estar, desde que, neste caso, estejam abrangidas pela presente convenção;

c) A nova entidade patronal só poderá outorgar categoria profissional inferior à devida, havendo parecer favorável do sindicato e acordo escrito do trabalhador.

2- Trabalhadores do comércio e equiparados.

a) Condições gerais de acesso: Idade não inferior a 18 anos e escolaridade mínima obrigatória, com exceção dos casos especiais descritos nos pontos seguintes;

b) Empregados de loja e operadores de supermercado: Poderão ser admitidos para as funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade mínima obrigatória, consoante a idade;

i) Em geral, como praticante de balcão só poderão ser admitidos os trabalhadores com menos de 18 anos de idade, que ao completarem os 18 anos, com o mínimo de 1 ano de permanência na categoria, ascenderão a empregado de loja ajudante ou a operador ajudante de supermercado;

ii) Os trabalhadores que ingressem na categoria de praticante de balcão com idade igual ou superior a 18 anos não podem permanecer mais de um ano como praticantes, ascendendo a empregado de loja ajudante ou operador ajudante de supermercado;

iii) Os empregados de loja ajudantes ascenderão a empregados de loja de 3.^a após dois anos de permanência na categoria;

iv) Os empregados de loja de 3.^a ascenderão a empregados de loja de 2.^a após dois anos de permanência na categoria;

v) Os empregados de loja de 2.^a ascenderão a empregados de loja de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

vi) Os empregados de loja de 1.^a ascenderão a empregados de loja especializados após cinco anos de permanência na categoria;

vii) Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e equiparados e para todos os efeitos da aplicação deste contrato, será considerada a seguinte equiparação entre as categorias de operador e empregado de loja:

a) Operador ajudante de supermercado = Empregado de loja ajudante;

b) Operador de supermercado de 3.^a = Empregado de loja de 3.^a;

c) Operador de supermercado de 2.^a = Empregado de loja de 2.^a;

d) Operador de supermercado de 1.^a = Empregado de loja de 1.^a;

e) Operador especializado de supermercado = Empregado de loja especializado;

f) Operador encarregado = Empregado de loja - Chefe de secção;

g) Encarregado de loja = Empregado de loja encarregado.

c) Trabalhadores auxiliares: Podem ser admitidos para a categoria de pacote, os indivíduos com idade não inferior a 16 anos, que ao completar os 18 anos e com o mínimo de 1 ano de permanência na categoria, ascenderá a uma das categorias seguintes: Servente, distribuidor ou embalador;

d) Trabalhadores da costura: Podem ser admitidos indivíduos com idade não inferior a 16 anos e com as habilitações mínimas legais para a categoria de ajudante de costureiro. Ao completar 3 anos de permanência na categoria, ascenderá à categoria a costureiro ou bordador;

e) Trabalhadores eletricitas, marceneiros, carpinteiros, sapateiros e metalúrgicos: Podem ser admitidos indivíduos com idade não inferior a 16 anos e com as habilitações mínimas legais para as categorias de ajudantes das referidas profissões;

f) Os ajudantes ao fim de 4 anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria superior respetiva: Eletricista ou marceneiro ou carpinteiro ou sapateiro ou metalúrgico;

g) Trabalhadores dos serviços de limpeza: Podem ser admitidos para os serviços de limpeza indivíduos com a idade de 16 anos ou idade superior.

3- Trabalhadores comuns ao comércio e aos serviços.

a) Trabalhadores da área de vendas: Serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de vendas, os indivíduos com idade não inferior a 18 anos. Após 3 anos de permanência na categoria, ou após um ano de permanência depois de concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área de vendas, ascenderão a uma das categorias seguintes: Delegado de vendas, técnico de vendas ou prospetor de vendas;

b) Trabalhadores possuidores de formação profissional.

bi) Os trabalhadores que tenham concluído com aproveitamento o curso de formação profissional de vendas, com equivalência ao 9.^o ano de escolaridade obrigatória e três anos de prática com alternância no posto de trabalho, serão considerados técnicos comerciais de nível II, tendo acesso direto a uma das categorias seguintes: Empregado de loja de 2.^a, operador de supermercado de 2.^a, delegado de vendas de 2.^a, técnico de vendas de 2.^a ou prospetor de vendas de 2.^a;

bii) Os trabalhadores que tenham concluído com aproveitamento o curso de formação profissional de vendas, com equivalência ao 12.^o ano de escolaridade obrigatória e três anos de prática com alternância no posto de trabalho, serão considerados técnicos comerciais de nível III, tendo acesso direto a uma das catego-

rias seguintes: Empregado loja de 1.^a, operador de supermercado de 1.^a, delegado de vendas de 1.^a, técnico de vendas de 1.^a ou prospetor de vendas de 1.^a;

c) Técnicos especializados: Serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de técnico especializado os indivíduos com idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória. Após três anos de permanência na categoria, ou após um ano de permanência depois de concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área respetivas, ascenderão à categoria de técnico especializado de 2.^a;

ci) Os técnicos especializados de 2.^a ascenderão a técnicos especializados de 1.^a após três anos de permanência na categoria.

4- Trabalhadores administrativos e dos serviços.

a) Condições gerais de acesso: Idade não inferior a 18 anos e escolaridade mínima obrigatória, com exceção dos casos especiais descritos nos pontos seguintes;

b) Escriturários e equiparados: Só poderão ser admitidos para as categorias de estagiário de escritório ou dactilógrafo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e com as habilitações mínimas equivalentes ao 9.^o ano de escolaridade;

i) Os estagiários de escritório, logo que completem dois anos na respetiva categoria ou atinjam os 22 anos de idade, serão promovidos a 3.^o escriturários;

ii) Os 3.^o escriturários serão promovidos à categoria de 2.^o escriturários logo que completem dois anos de permanência na categoria;

iii) Os 2.^o escriturários serão promovidos à categoria de 1.^o escriturários logo que completem três anos de permanência na categoria;

iv) Os 1.^o escriturários serão promovidos a escriturário principal após cinco anos de permanência na categoria.

c) Trabalhadores auxiliares: Podem ser admitidos para a categoria de pacote, os indivíduos com idade não inferior a 16 anos, que ao completar os 18 anos ou após 3 anos de permanência na categoria, ascenderá a uma das categorias seguintes: contínuo, porteiro ou estagiário de escritório;

d) Operadores de informática: Serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de informática, os indivíduos com idade não inferior a 18 anos. Após 3 anos de permanência na categoria, ou após um ano de permanência depois de concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área utilizadores de computadores, ascenderão à categoria de operador de informática de 2.^a;

Os operadores de informática de 2.^a ascenderão a operadores de informática de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

e) Programadores: Serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de programador de informática, os indivíduos com idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória. Após 3 anos de permanência na categoria e após concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área de programação, ascenderão à categoria de programador de informática de 2.^a;

ei) Os programadores de informática de 2.^a ascenderão a programadores de informática de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

eii) Os programadores de informática de 1.^a ascenderão a programador de informática principal após cinco anos de permanência na categoria;

eiii) Os programadores de informática principais que concluíam com aproveitamento um curso de formação profissional, na área de análise de sistemas, e com permanência mínima de 3 anos na categoria ascendem a analistas de informática;

f) Telefonistas e rececionistas: Só poderão ser admitidos para as categorias de telefonista e de rececionista os indivíduos com idade não inferior a 18 anos;

g) Trabalhadores dos serviços de limpeza: Podem ser admitidos para os serviços de limpeza indivíduos com a idade de 16 anos ou idade superior;

h) Operador de reprografia: Serão admitidos para a categoria profissional de operador de reprografia os indivíduos com idade não inferior a 18 anos. Após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria de empregado de loja 2.^a

5- Trabalhadores de agências funerárias

A idade mínima de admissão destes trabalhadores é de 18 anos. As habilitações mínimas legais.

a) Após três anos de permanência na categoria, o empregado de agência funerária ajudante ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 3.^a;

b) Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 3.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 2.^a;

c) Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 2.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 1.^a

6- Trabalhadores em carnes:

Os trabalhadores admitidos nas profissões das carnes:

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.

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 1 ano 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.

7- Trabalhadores de serviços pessoais - Penteados e estética:

a) São condições gerais de admissão de trabalhadores:

i) Ter idade mínima de 16 anos;

ii) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico, a expensas da entidade empregadora.

b) Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão;

c) A admissão ou promoção para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente terão preferência para preenchimento dos referidos cargos;

d) Não é obrigatória a posse de título profissional para o exercício da profissão de posticeiro;

e) O exercício em exclusivo das atividades de apoio aos profissionais de penteados e de estética, designadamente de lavagem de cabeça, de manutenção da higiene global do estabelecimento, de preparação das condições de utilização dos espaços, equipamentos e produtos e de faturação, não está condicionado à posse de um título profissional;

f) Os estagiários após seis meses ascenderão à respetiva categoria profissional para a qual estagiarem;

g) O tempo de permanência nas restantes categorias será de três anos.

Outras condições específicas - Tempo e forma de pagamento.

Aos profissionais com a categoria de cabeleireiro/barbeiro - Caberá ainda a percentagem de 50 % do apuro total semanal ou mensal desses trabalhadores, deduzidos que forem 15 % desse apuro para despesas da entidade patronal, sempre que tal apuro seja superior ao dobro das retribuições mínimas fixadas para aqueles profissionais e segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Percentagem} = \frac{\text{Apuro total} - 5\%}{2}$$

Por apuro total semanal ou mensal entende-se o apuro do trabalhador excluído das aplicações e eventuais impostos sobre serviços.

§ 1.^o Para aplicação do número anterior, todas as entidades patronais devem possuir folhas de apuro, fornecidas e autenticadas pela associação que os representa, onde os profissionais registarão o valor dos seus trabalhos ato contínuo à prestação dos mesmos.

§ 2.^o Todos os trabalhadores do sector de cabeleireiro/barbeiro terão direito a 10 % sobre o lucro nos produtos vendidos aos clientes por aqueles atendidos. Tratando-se, porém, de aplicação de lacas, loções faciais, ampolas, champôs, perfumes e cremes, a percentagem subirá a 20 %.

Nota: As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

Cláusula 18.^a

(Reduções ao Salário Mínimo Nacional)

1- As reduções ao Salário Mínimo Nacional (SMN) constantes do grupo XV da tabela salarial do presente CCT, só podem ser realizadas nas categorias de praticantes e ajudantes, por um período máximo de um ano.

2- Está incluído no período máximo de um ano o tempo de redução efetuado noutras entidades patronais, desde que devidamente comprovado e com a mesma categoria profissional.

3- O período máximo estabelecido no número 1 será reduzido a seis meses no caso de trabalhadores possuidores de curso técnico-profissional ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respetiva profissão.

Cláusula 19.^a

(Feriados)

Além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito à Terça-Feira de Carnaval e ao feriado municipal.

Cláusula 20.^a

(Proteção da maternidade e paternidade)

O regime de proteção da maternidade e paternidade é aquele que consta da legislação em vigor.

Cláusula 21.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2- Por trabalho a tempo parcial entende-se que são as situações em que a prestação de trabalho tenha duração semanal igual ou inferior a metade do horário semanal habitualmente praticado no estabelecimento ou estipulado neste CCT.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, onde deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) Identificação das partes;
- b) Os limites diário e semanal do horário de trabalho;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

4- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos no presente CCT e ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal e os demais subsídios de natureza pecuniária.

5- O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos, na sua categoria profissional ou em categorias análogas.

6- O número de trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá exceder 20 % do total de trabalhadores ao serviço na empresa.

a) As empresas com menos de cinco trabalhadores a tempo inteiro podem contratar um trabalhador em regime de tempo parcial.

7- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior a quatro nem superior a oito horas diárias, bem como não poderá ser inferior a oito nem superior a vinte horas semanais.

a) O regime especial de horário de trabalho do mês de dezembro pode igualmente ser aplicado aos trabalhadores em regime de tempo parcial, na proporção do tempo de trabalho prestado.

ANEXO I

Definição funcional das categorias profissionais

Ajudante de cabeleireiro/barbeiro - É o profissional que executa lavagem de cabeça, isolamentos e enrolamentos de cabelos para permanentes e efetua colorações e descolorações.

Ajudante de motorista (comércio) - É o trabalhador que acompanha o motorista de veículos de mercadorias e efetua a carga e descarga da mercadoria, procede à sua entrega no local de destino. Pode também desempenhar as funções de servente.

Ajudantes (exceto ajudante de motorista) (comércio) - É o trabalhador que, sob as ordens diretas do profissional (marceneiro, electricista, carpinteiro, serralheiro, sapateiro), auxilia o mesmo, estagiando para a profissão respetiva.

Analista de informática (administrativo) - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Bilheteiro (serviços) - É o trabalhador que tem a responsabilidade dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes e os pagamentos e recebimentos efetuados na bilheteira.

Bordador (comércio) - Executa manualmente ou à máquina motivos decorativos em vestuário ou em outros artigos.

Cabeleireiro/barbeiro - É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrisagem, aplica cabeleiras e postigos em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

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

Caixa de loja (comércio) - É o trabalhador que recebe numerário, cheques ou cartão de crédito/débito em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; emite faturas e recibos; regista estas operações.

Caixa de balcão (comércio) - É o trabalhador que recebe numerário em pagamentos de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações e recebe cheques.

Carpinteiro (comércio) - Executa, em madeira ou outros materiais, moldes e ou modelos, a fim de serem utilizados no fabrico ou conservação de obras diversas.

Chefe de compras (administrativo) - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as atividades de aquisição de mercadorias e serviços e aprovisionamento da empresa. Determina as necessidades de mercadorias de acordo com as existências e os pedidos das várias secções, para que não haja mercadorias excedentárias ou em falta. Estuda o mercado, as condições de entrega e as condições de pagamento. Estabelece diretivas com vista à aquisição de fornecimentos a baixo custo, tendo em conta as normas de qualidade e de entrega. Verifica e aprova os contratos, encomendas e faturas. Negocia com o fornecedor a qualidade, as particularidades dos produtos, os preços, as condições de entrega e as condições de pagamento.

Chefe de departamento (administrativo) - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoais necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de vendas (comércio e serviços) - É o trabalhador que é responsável pela ação comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores internos ou externos, adjuntos às vendas.

Cobrador (administrativo) - É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito e entrega a quem tem direito o numerário recebido, recibos e talões de depósitos, elaborando o respetivo documento. Recebe reclamações diretamente relacionadas com os serviços do Estado.

Contabilista certificado (administrativo) - (V. técnico de contabilidade).

Contínuo (administrativo) - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: Anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Correspondente em línguas estrangeiras (administrativo) - É o trabalhador que redige cartas e outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado: Lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas, com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas; dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

Costureiro (comércio) - Executa, à mão ou à máquina, um ou vários trabalhos de costura necessários à confeção e ou reparação de peças de vestuário.

Delegado de vendas (comércio e serviços) - É o trabalhador que solicita encomendas, promove a venda de mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a grossistas, etc., por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras e catálogos e enaltecendo as qualidades dos produtos; indica os preços e condições de venda; transmite as encomendas e envia relatórios sobre as transações que efetuou, mantém-se ao corrente da variação de preços e de outros fatores que interessem ao mercado. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende.

Demonstrador (comércio) - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender para estabelecimentos por grosso ou a retalho, em estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio; enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de o utilizar e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

Diretor administrativo (administrativo) - Planeia, dirige e coordena os serviços administrativos de uma empresa, sob orientação de um diretor geral, e participa na definição da política administrativa, determina as necessidades da organização, designadamente no que se refere aos circuitos de informação e comunicação e aos serviços de apoio administrativo e procede à respetiva implementação.

Diretor comercial (comércio) - Define a política de vendas organizando e dirigindo as atividades comerciais da empresa, avalia a situação das vendas e identifica oportunidades de negócio, consulta os órgãos de decisão com vista a determinar as tabelas de preços, condições de desconto e de entrega e a fixar os orçamentos relativos aos vendedores e à promoção de vendas, define e estabelece o programa de vendas.

Diretor de recursos humanos (administrativo) - Planeia, dirige e coordena as atividades da empresa em matéria de recursos humanos e relações laborais, efetua estudos, propõe e dá pareceres sobre a política de recursos humanos, define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos.

Diretor de serviços (administrativo e serviços) - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa, ou de um dos vários departamentos. Pode também gerir uma pequena empresa de prestação de serviços, planeando, dirigindo e coordenando a sua atividade.

Diretor financeiro (administrativo) - Planeia, dirige e coordena a atividade dos serviços contabilísticos e financeiros de uma empresa sob orientação de um diretor-geral e participa na definição da sua política financeira, colabora na definição dos objetivos gerais da empresa, determina as prioridades de investimento em colaboração com os diretores dos outros serviços e com base em estimativas de custos e rentabilidade, que submete à apreciação superior.

Diretor-geral (comércio, administrativo e serviços) - Define e formula a política de uma empresa comercial ou de prestação de serviços, cuja atividade planeia e dirige com a colaboração dos diretores comerciais e de serviços e ou outros quadros superiores. Participa na definição dos objetivos da empresa e elabora e ou aprova as linhas de atuação da política das várias áreas.

Distribuidor (comércio) - (V. servente).

Eletricista (comércio) - Instala, afina, repara e efetua a manutenção de aparelhagem e circuitos elétricos em instalações de baixa e alta tensão ou em veículos automóveis e similares.

Embalador (comércio) - (V. servente).

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respetivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escola da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado, Na falta de empregados de agências funerárias ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no acto de lavar e vestir o cadáver.

Empregado de loja (especializado, 1.º, 2.º e 3.º) (comércio) - É o trabalhador que vende mercadorias no comércio. Atende o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efetuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; enuncia o preço e as condições de venda; esforça-se por concluir a venda; elaborar notas de encomenda e outros documentos de balcão; por vezes é encarregado de fazer o inventário

periódico das existências. Pode receber a importância da venda. Efetua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos. Pode conceber e executar o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético.

Empregado de loja-chefe de secção e operador encarregado (comércio) - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três trabalhadores. Efetua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos.

Empregado de loja encarregado e encarregado de loja (comércio) - É o trabalhador que num estabelecimento por grosso ou a retalho substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal. Efetua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos.

Empregado de loja-ajudante e operador ajudante de supermercado (comércio) - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro ou para operador de supermercado de 3.^a Efetua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos.

Encarregado de agência funerária - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

Encarregado de armazém (comércio) - É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

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.

Encarregado de loja (comércio) - (V. caixeiro encarregado).

Escriturário (principal, 1.º, 2.º e 3.º) (administrativo) - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalhe; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou em computador, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e venda; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega os recibos; escreve em livros de 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 e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas. O escriturário principal pode substituir o chefe de departamento na sua ausência.

Estagiários (comércio, administrativo e serviços) - É todo aquele trabalhador que pretende seguir a carreira profissional, mas, não tendo ainda aptidões técnicas, estagia na empresa para ascender à categoria profissional superior.

Esteticista-cosmetologista (de 1.ª e 2.ª) (M/F) - É o profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

Fiel de armazém (comércio) - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Gerente (serviços) - Gere uma pequena empresa de serviços, por conta do proprietário, planeando e dirigindo a sua atividade, define a política e orçamento da empresa, com base na análise da oferta e da procura do mercado, dirige a execução da política definida.

Gerente comercial (comércio) - É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento por conta do comerciante, organiza ou fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenha um aspeto atraente, procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Guarda (comércio, administrativo e serviços) - É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

Inspetor de vendas (comércio e serviços) - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos e os serviços quanto

à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Manicura-pedicura (de 1.ª e 2.ª) (M/F) - É o profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

Marceneiro (comércio) - Fabrica, monta, transforma e repara mobiliário diverso e outros artigos de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Massagista de estética (de 1.ª e 2.ª) (M/F) - É o profissional que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pelos.

Motorista (comércio, administrativo e serviços) - Motorista de veículos de passageiros: Conduz automóveis ligeiros para o transporte de passageiros, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito, colabora na carga e descarga das bagagens que transporta e auxilia os passageiros na entrada ou saída do veículo, quando necessário, providencia pelo bom estado de funcionamento do automóvel, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Motorista de veículos de mercadorias: Conduz veículos automóveis para o transporte de mercadorias, informa-se do destino das mercadorias e do percurso a efetuar, e recebe a documentação respetiva, efetua e colabora na carga e descarga da mercadoria e procede à sua entrega no local de destino; providencia pelo bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode ser incumbido da cobrança do preço das mercadorias.

Operador-ajudante de supermercado (comércio) - (V. empregado de loja-ajudante).

Operador de informática (de 1.ª e de 2.ª) (administrativo) - Opera e assegura o funcionamento de um sistema de tratamento automático de informação, para o que prepara o equipamento, opera o equipamento periférico do sistema e os respetivos suportes de operação; alimenta as unidades periféricas de leitura e saída de dados; introduz as instruções e comandos de acordo com os manuais de operação; controla a execução dos programas e interpreta as mensagens da consola; assegura o cumprimento do plano de trabalho em computador, gerindo filas de espera de entrada e ou saída de programas e ou utilizadores; diagnostica as causas de interrupção de funcionamento do sistema e promove o reatamento das operações e a recuperação de ficheiros; regista em impresso próprio os trabalhos realizados, mencionando os tempos de operação de cada máquina e eventuais anomalias; zela pela boa conservação dos suportes e colabora na sua identificação e arquivo.

Operador de reprografia (serviços) - É o trabalhador que opera com máquinas de reprodução cujos serviços são destinados ao público, podendo ainda desempenhar as funções inerentes à categoria de caixeiro.

Operador de supermercado (especializado, de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª) (comércio) - É o trabalhador que no supermercado desempenha as tarefas inerentes à receção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporta para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respetivo 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 exposições dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Operador encarregado (comércio) - (Empregado de loja-chefe de secção).

Paquete (comércio, administrativo e serviços) - É o trabalhador menor de 18 anos que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Porteiro (administrativo) - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da receção de correspondência.

Posticeiro (de 1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o profissional que procede à preparação e implantação de cabelos na tela e efetua a preparação e a composição de postigos.

Praticante de balcão (comércio) - É o trabalhador que, sob as ordens diretas do caixeiro, auxilia o mesmo, estagiando para a respetiva profissão.

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.

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.

§ 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.

Programador de informática (principal, 1.ª e 2.ª) (administrativo e serviços) - 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 informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir, prepara dados elucidativos dos objetivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhes alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos através dos processos adequados. Pode fornecer instruções escritas

Prospetor de vendas (comércio e serviços) - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Rececionista (administrativo) - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações dos artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com a orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Repositor (comércio) - É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em casos de falta.

Sapateiro (comércio) - Repara sapatos usados, substituindo as solas, palmilhas, saltos ou outras peças que cose, prega e cola, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

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.

Serralheiro (comércio) - Monta estruturas metálicas ligeiras e outros elementos de estruturas utilizadas na construção civil. Corta e trabalha o metal com tolerâncias apertadas e ajusta e monta peças para a fabricação ou reparação de máquinas ou conjuntos mecânicos, utilizando ferramentas manuais e máquinas-ferramentas.

Servente de limpeza (comércio, administrativo e serviços) - É o trabalhador encarregado dos serviços de limpeza dum estabelecimento ou de um escritório.

Servente, distribuidor e embalador (comércio) - É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, nas quais predomina o esforço físico; distribui as mercadorias pelos clientes ou os sectores de venda; acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua exposição ou armazenamento e, de um modo geral, desempenha os serviços indiferenciados que não exijam qualquer formação.

Técnico de «marketing» (administrativo) - É o trabalhador que efetua todo o planeamento e estudos necessários à implementação do plano de *marketing* da empresa. Efetua estudos e pesquisas de mercado com vista à posterior tomada de decisão, na vertente comercial, tendo por base estudos, inquéritos, etc. Analisa a informação e os resultados obtidos. Elabora relatórios de avaliação de riscos, rentabilidade e estratégia. Avalia aspetos particulares de gestão, nomeadamente no que respeita a questões relacionadas com publicidade, promoção e concorrência.

Técnico de computador (administrativo) - Ocupa-se da conservação, manutenção, deteção, reparação e investigação das partes de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de contabilidade e contabilista certificado (administrativo) - 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 do resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Superintende os serviços de contabilidade e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, sendo igualmente responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. No caso de subscrever a escrita da empresa, tornando-se assim responsável pela sua contabilidade perante a Autoridade Tributária e estando também inscrito na Ordem dos Contabilistas certificados, é-lhe atribuída a categoria profissional de contabilista certificado.

Técnico de vendas (comércio e serviços) - É o trabalhador que vende, num comércio por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala ao cliente no local de venda; informa-se do género de produtos que ele deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efetuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as suas qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de

venda; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias; toma as medidas necessárias para entrega do produto ou vigia a sua embalagem; por vezes recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato; em certos casos incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos.

Técnico especializado (1.ª e 2.ª) (comércio e serviços) - É o trabalhador que executa tarefas de carácter técnico relacionadas com a instalação, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhos, instalações e sistemas das áreas de eletricidade, informática, gás, eletrónica ou telecomunicações.

Telefonista (administrativo) - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Vendedor especializado (comércio e serviços) - É o trabalhador que vende mercadorias e ou serviços cujas características e ou funcionamento exigem conhecimentos técnicos especiais.

Vitrinista (comércio) - É o trabalhador que tem a seu cargo, como atividade predominante, a exposição, arranjo e decoração das montras.

ANEXO II

Enquadramento das categorias profissionais e dos níveis de qualificação

Quadros superiores

Grupo I

Diretor geral.

Grupo II

Diretor comercial.

Diretor de serviços.

Diretor administrativo.

Diretor financeiro.

Diretor de recursos humanos.

Grupo III

Gerente comercial.

Gerente.

Quadros médios

Grupo IV

Analista de informática.

Contabilista certificado.

Grupo V

Inspetor de vendas.

Quadros intermédios e técnicos

Grupo VI

Chefe de vendas.

Chefe de departamento.

Chefe de compras.

Programador de informática principal.

Grupo VII

Empregado de loja encarregado.

Encarregado de loja.

Encarregado de carnes.

Encarregado de agência funerária.

Técnico de contabilidade.
Técnico de *marketing*.

Grupo VIII

Empregado de loja chefe de secção.
Escriturário principal.
Operador encarregado.
Vendedor especializado.
Esteticista-cosmetologista (M/F) de 1.^a
Massagista de estética (M/F) de 1.^a
Primeiro oficial de carnes.

Grupo IX

Empregado de loja especializado.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Encarregado de armazém.
Op. especializado supermercado.
Programador de informático de 1.^a
Técnico especializado de 1.^a
Cabeleireiro/barbeiro de 1.^a
Empregado de agência funerária 1.^a

Profissionais qualificados

Grupo X

Empregado de loja de 1.^a
1.º escriturário.
Caixa de loja.
Caixa de escritório.
Op. de supermercado de 1.^a
Operador de informática de 1.^a
Prospetor de vendas.
Delegado de vendas.
Técnico de vendas.
Técnico de computador.
Vitrinista.
Técnico especializado de 2.^a
Cabeleireiro/barbeiro de 2.^a
Empregado de agência funerária 2.^a
Esteticista- cosmetologista (M/F) de 2.^a
Massagista de estética (M/F) de 2.^a
Manicura/pedicura de 1.^a
Segundo oficial de carnes.

Profissionais semiqualficados

Grupo XI

Empregado de loja de 2.^a
2.º escriturário.
Operador de informática de 2.^a
Op. de supermercado de 2.^a
Demonstrador.
Programador de informática de 2.^a
Fiel de armazém.
Motorista.
Serralheiro.

Eletricista.
Carpinteiro.
Marceneiro.
Sapateiro.
Cabeleireiro/barbeiro de 3.^a
Empregado de agência funerária 3.^a
Manicura/pedicura (M/F) de 2.^a
Posticeiro de 1.^a
Praticante de carnes do 2.^o ano.

Profissionais não qualificados

Grupo XII

Empregado de loja 3.^a
3.^o escriturário.
Cobrador.
Op. de supermercado de 3.^a
Bordador.
Costureiro.
Caixa de balcão.
Rececionista.
Telefonista.
Bilheteiro.
Operador de reprografia.
Posticeiro de 2.^a
Praticante de carnes do 1.^o ano.

Grupo XIII

Guarda.
Repositor.
Servente de limpeza.
Servente.
Distribuidor.
Embalador.
Ajudante de motorista.
Contínuo.
Porteiro.
Ajudante de cabeleireiro/barbeiro.
Posticeiro de 3.^a

Praticantes e aprendizes

Grupo XIV

Empregado de loja ajudante.
Op. ajudante de supermercado.
Estagiário de vendas.
Estagiário de técnico especializado.
Estagiário de escritório.
Estagiário de informática.
Estagiário de programador de informática.
Auxiliar de agência funerária.

Grupo XV

Praticante de balcão.
Paquete.
Ajudante de costureiro.
Ajudante de marceneiro.

Ajudante de eletricista.
 Ajudante de carpinteiro.
 Ajudante de serralheiro.
 Ajudante de sapateiro.

ANEXO III

Tabela salarial

Nível	2025
I	1 134,00 €
II	1 102,50 €
III	1 076,25 €
IV	1 071,00 €
V	1 040,00 €
VI	1 020,00 €
VII	1 010,00 €
VIII	1 000,00 €
IX	980,00 €
X	970,00 €
XI	968,00 €
XII	961,05 €
XIII	943,85 €
XIV	940,63 €
XV	940,63 €

Cláusulas de expressão pecuniária	2022
Subsídio de refeição	6,45 €
Abono para falhas	27,95 €
Diuturnidades	16,13 €

Leiria, 22 de junho de 2025.

Pela ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria:

Lino Duarte da Silva Ferreira (na qualidade de mandatário).

Pela Associação Comercial de Pombal:

Lino Duarte da Silva Ferreira (na qualidade de mandatário).

Pela Associação Empresarial de Ansião:

Lino Duarte da Silva Ferreira (na qualidade de mandatário).

Pela Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande - ACIMG:

Lino Duarte da Silva Ferreira (na qualidade de mandatário).

Pela Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré:

Lino Duarte da Silva Ferreira (na qualidade de mandatário).

Pela Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça e Região de Leiria:

Lino Duarte da Silva Ferreira (na qualidade de mandatário).

Pela ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste:

Lino Duarte da Silva Ferreira (na qualidade de mandatário).

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Catarina Maria Silva Fachadas (na qualidade de mandatária).

Jacqueline Oliveira Bringue (na qualidade de mandatária).

Depositado a 16 de setembro de 2025, a fl. 116 do livro n.º 13, com o n.º 257/2025, 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 de Revendedores de Energia, Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamento e Lavagens Automóveis - ANAREC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras

O presente CCT altera o contrato coletivo de trabalho com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à atividade de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos, revenda e distribuição de gás e parques de estacionamento em toda a área nacional inscritas na associação de empregadores signatária e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a**Vigência do contrato**

1- O presente contrato entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei e vigora por um período de 24 meses. As tabelas salariais vigorarão por um período de 12 meses.

2- As tabelas salariais produzirão efeitos a de 1 de janeiro de cada ano.

3- As tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária poderão ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação e o restante clausulado decorridos 20 meses.

4- Terminado o prazo de vigência do contrato sem que haja denúncia do mesmo, considera-se automaticamente renovado por iguais períodos.

5- Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra parte terá de apresentar a respetiva proposta no prazo máximo de 30 dias a contar da receção da proposta, devendo as negociações ter início nos 15 dias seguintes à receção da resposta à proposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado pelas partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissionalCláusula 3.^a**Categorias profissionais**

Abastecedor de combustíveis - O trabalhador que faz a venda de combustíveis e todos os demais produtos ligados à atividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afeto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

Ajudante de motorista - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efetuar as respetivas cobranças.

Assistente de exploração de parques automóveis - O trabalhador que vigia e verifica instalações e movimento rodoviário, executando todos os serviços que mantêm o bom funcionamento dos parques, além de informar os clientes.

Arrumador de parques - O trabalhador que, nos parques, toma conta das viaturas e arruma as mesmas ou indica o local vago.

Caixa de balcão - O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixa de parques de estacionamento - O trabalhador que regista mecanicamente e recebe a importância que o cliente tem a pagar pelo tempo de estacionamento.

Caixeiro - O trabalhador que vende mercadorias diretamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante - O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado - O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Candidato a lavador - O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

Candidato a lubrificador - O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lubrificador.

Candidato a rececionista - O trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de rececionista.

Chefe de escritório - O trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de exploração de parques - O trabalhador que coordena e controla as funções de assistente de exploração e caixas, executando os serviços administrativos inerentes ao parque, colaborando também nos estudos de novos parques.

Chefe de secção - O trabalhador que coordena e dirige a atividade dos trabalhadores adstritos à sua secção.

Cobrador - O trabalhador que procede, fora dos escritórios a pagamentos, recebimentos e depósitos e outros serviços análogos de algum modo relacionados com os anteriores, considerando-se-lhe como equiparado a trabalhador de serviços externos que executa serviços análogos relacionados com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Conferente - O trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Contabilista ou técnico de contas - 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 atividade 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 empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de

contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. O responsável pela contabilidade das empresas perante a Autoridade Tributária.

Distribuidor - O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Distribuidor e cobrador de gás - O trabalhador que faz a distribuição de bilhas de gás pelos clientes e recebe a importância das respetivas faturas.

Encarregado - O trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e nos estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e de pneus substitui e ou representa eventualmente a gerência, atende os clientes, cobra faturas, orienta o movimento interno, fiscaliza e auxilia o restante pessoal e, quando expressamente autorizado, ajusta contratos e admite pessoal.

Encarregado de armazém - O trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de tráfego - O trabalhador que dirige e orienta o pessoal de transportes e faz a sua distribuição pelas viaturas.

Escriturário - 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 são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou entidades públicas.

Estagiário - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de escriturário.

Fiel de armazém - O trabalhador que superintende e assume a responsabilidade pelas operações de entrada e saída de mercadorias e ou de materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou de materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos serviços ou sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes no armazém.

Gerente, chefe de divisão e chefe de compras - O trabalhador com funções de gerência por delegação de poderes da entidade empregadora.

Guarda - O trabalhador a que está confiada a guarda e vigilância das instalações e das viaturas nela recolhidas, bem como todo o material e máquinas, podendo também proceder à venda de combustíveis e lubrificantes e à entrega de veículos aos clientes e receber faturas.

Instalador de gás e aparelhagem de queima - O trabalhador que instala, afina e procede a reparações nas instalações de gás e aparelhagem de queima.

Lavador - O trabalhador que procede à lavagem interior e exterior, simples ou completa, dos veículos automóveis, executa os serviços de preparação e acabamento nas lavagens efetuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Leitor de contadores de gás - O trabalhador que efetua leituras dos contadores e regista os valores em impressos próprios ou em equipamentos informáticos; presta informações aos clientes sobre os serviços de contagem; comunica aos serviços anomalias detetadas; elabora e entrega os registos das leituras.

Lubrificador - O trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço o justifique.

Mecânico auto - O trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador de pneus - O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Montador de pneus especializado - O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e à calibragem de rodas e ou alinhamento de direção.

Motorista - O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Oficial eletricitista - O trabalhador eletricitista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Operador de posto de abastecimento - O trabalhador que recebe o pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, passa o recibo, regista estas operações e procede à leitura dos totais e sub-totais registados nos contadores das bombas. Exerce ainda as funções de apoio à cafetaria. Eventualmente faz a conferência e sondagem das varas dos depósitos do posto de abastecimento e do carro-tanque e controla os stocks do produto existente na loja, e repõe os mesmos, quando disponível para esse efeito. Compete-lhe ainda zelar pelo bom aspeto e limpeza do seu sector de trabalho.

Porteiro - O trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e recebe correspondência.

Rececionista de parques de estacionamento - O trabalhador que atende os clientes e anota alguma anomalia ou reclamação.

Rececionista - O trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efetuar, podendo, ocasionalmente, receber o valor dos serviços prestados.

Servente - O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Servente de limpeza - O trabalhador cuja atividade consiste, principalmente, em proceder à limpeza das instalações.

Técnico de gás - O trabalhador que executa operações de montagem, reparação e conservação de instalações e equipamento de armazenagem, compressão distribuição e utilização de gás.

Técnico informático - O trabalhador que opera, programa, instala, mantém e repara avarias em redes de sistemas, *hardware*, *software*; apoia o utilizador nos problemas com a rede e comunicação de dados; instala, cria, altera e desenvolve páginas *web*; monitoriza e dá apoio na utilização e segurança da *internet*, *intranet* ou servidores *web*.

Técnico operador das tecnologias de informação e comunicação - O trabalhador que opera, controla e monitoriza operações de sistemas de tecnologia de informação e comunicação de periféricos, equipamentos, software e outro equipamento de informática relacionado; gere, cria e atualiza páginas *web* e redes sociais.

Telefonista - O trabalhador incumbido de fazer, receber e dar seguimento às ligações e interligações telefónicas.

Cláusula 11.^a

Promoções obrigatórias

- 1- Os estagiários são promovidos a terceiros-escriturários logo que perfaçam dois anos na categoria.
- 2- Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascendem automaticamente à classe seguinte logo que perfaçam três anos numa das classes.
- 3- Para efeitos desta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo, no entanto, ser promovido mais do que uma classe.
- 4- Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados de caixeiros-ajudantes.
- 5- Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.
- 6- Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria.
- 7- Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros caixeiros após quatro anos de permanência na categoria.
- 8- O candidato a lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador.
- 9- O candidato a lubrificador, após um ano de prática, será obrigatoriamente promovido a lubrificador.
- 10- O candidato a rececionista, logo que complete dois anos de prática, será promovido a rececionista.
- 11- Os trabalhadores metalúrgicos de 3.^a classe que completarem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior. Aqueles que se encontrem há mais de quatro anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.
- 12- Para efeitos do disposto no número anterior conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.
- 13- Fora dos casos previstos nos números anteriores, quando se verificarem vagas nos quadros respetivos, serão preenchidas por trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, com observância das seguintes prioridades:

- a) Aptidão para o lugar a preencher e zelo profissional;
- b) Maior antiguidade na categoria;
- c) Maior antiguidade na empresa.

14- Aos trabalhadores classificados com a categoria profissional de operador de postos de abastecimento, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Aquando da sua admissão, ficam integrados no grupo H da tabela salarial, com o designativo profissional de operador de posto de abastecimento (até um ano);

b) Após um ano de permanência na categoria profissional de operador de posto de abastecimento (até um ano), ascenderão à categoria profissional de operador de posto de abastecimento (com mais de um ano), ficando integrados no grupo F da tabela salarial;

c) Após três anos de permanência na categoria profissional de operador de posto de abastecimento (com mais de um ano), ascenderão à categoria profissional de operador de posto de abastecimento (com mais de quatro anos), ficando integrados no grupo E da tabela salarial;

d) Após onze anos de permanência na categoria profissional de operador de posto de abastecimento (com mais de quatro anos), ascenderão à categoria profissional de operador de posto de abastecimento (com mais de quinze anos), ficando integrados no grupo D da tabela salarial.

(...)

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a uma retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 7h00 e as 20h00 até às 100 horas anuais; quando superior a 100 horas anuais 75 %;

b) 60 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 20h00 e as 24h00 até às 100 horas anuais; quando superior a 100 horas anuais 75 %;

c) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 0h00 e as 2h00 horas;

d) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 2h00 e as 7h00.

Sem prejuízo do acréscimo retributivo que é devido pela prestação de trabalho suplementar em horário noturno, conforme o disposto na cláusula 30.^a

2- O trabalho suplementar prestado em período de descanso semanal ou em feriado obrigatório dá direito a um acréscimo de 100 %, calculado sobre a retribuição normal.

3- A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a retribuição do trabalho suplementar é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

4- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

5- O dia de descanso pode ser gozado ou pago como trabalho suplementar, com um acréscimo de 100 % calculado sobre a retribuição normal.

6- A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o trabalhador receber em relação a esse trabalho uma retribuição inferior à devida pelo mínimo de meio dia.

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalhador

(...)

Cláusula 25.^a**Deslocações**

(...)

3- Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $N \times 63,00 \text{ €}$, sendo N os dias efetivos de deslocação.

(...)

5- No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação efetuadas em serviço, mediante a apresentação do respetivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço	4,50 €;
Almoço ou jantar	14,50 €;
Dormida	70,00 €.
(...)	

Cláusula 27.^a**Abono para falhas**

Os trabalhadores que procedam a recebimentos através de caixa receberão um abono para falhas no valor de 32,50 €.

(...)

Cláusula 29.^a**Subsídio de refeição**

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de 6,00 €.

(...)

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 40.^a**Faltas**

1- Consideram-se faltas justificadas e contam como tempo de serviço efetivo as faltas seguintes:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- c) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha recta não incluídos na alínea anterior;
- d) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral;
- e) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º do Código do Trabalho;
- f) 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;
- g) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º do Código do Trabalho, respetivamente;
- h) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por mo-

tivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

- i)* A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A do Código do Trabalho;
 - j)* A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;
 - k)* A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - l)* A autorizada ou aprovada pelo empregador;
 - m)* A que por lei seja como tal considerada.
- 2- Aplica-se o disposto na alínea *b)* do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.
- a)* Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:
 - b)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
 - c)* Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - d)* A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;
 - e)* As previstas na alínea *l)* do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho quando excedam 30 dias por ano;
 - f)* A autorizada ou aprovada pelo empregador.
- 4- As restantes faltas previstas no número 1 da presente cláusula não determinam a perda de retribuição.
- 5- Nos casos previstos nos números anteriores a entidade empregadora poderá exigir a prova da veracidade dos factos alegados.
- (...)

CAPÍTULO IX

Parentalidade

Cláusula 44.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

- 1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:
- a)* Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
 - b)* Trabalhadora puerpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
 - c)* Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.
- 2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 45.^a

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

- 1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.
- 2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 46.^a

Licença por interrupção da gravidez

- 1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.
- 2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

Cláusula 46.^a-A (cláusula nova)

Falta por luto gestacional

- 1- Nos casos em que não haja lugar à licença prevista na cláusula anterior, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até 3 dias consecutivos.
- 2- O pai tem direito a faltar ao trabalho até 3 dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença prevista na cláusula anterior ou a falta prevista no número anterior.
- 3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, a trabalhadora e o trabalhador informam os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico.

Cláusula 47.^a

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Cláusula 48.^a

Licença parental inicial

- 1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.
- 2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.
- 3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.
- 4- Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no número 1 ou número 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.
- 5- Na situação de cumulação prevista no número anterior:
 - a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;
 - b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;
 - c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.
- 6- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.
- 7- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 6.
- 8- Nas situações previstas no número anterior, em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.
- 9- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.
- 10- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete

dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 7 e 8 ou do período de 30 dias estabelecido no número anterior, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entretanto, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

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

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

13- Na falta da declaração referida no número 10, a licença é gozada pela mãe.

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

15- O acréscimo da licença previsto nos números 7, 8 e 9 e a suspensão da licença prevista no número anterior são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

16- A suspensão da licença no caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 14, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 7 e 8.

Cláusula 49.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

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

Cláusula 50.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 6, 7, 8 ou 9 da cláusula 48.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 48.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

Cláusula 51.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias úteis, seguidos ou interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento do filho, 7 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no número 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

4- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem 2 dias por cada gémeo além do primeiro.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no números 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 52.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 a 3 da cláusula 48.^a

2- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai, nos termos da cláusula anterior.

3- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número 1 é acrescido de 30 dias e o período de licença referido no número 2 é acrescido de 2 dias, por cada adoção além da primeira.

4- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 a 3 da cláusula 48.^a

5- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

6- O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença inicial no período de transição e acompanhamento.

7- Para efeitos do disposto no número anterior, o candidato a adotante que pretenda gozar parte da licença parental inicial deve informar desse propósito o empregador e apresentar documento que comprove o período de transição e acompanhamento, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

8- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

9- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

10- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

11- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

12- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

13- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

14- O disposto na presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, às famílias de acolhimento.

Cláusula 53.^a

Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar

Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Cláusula 54.^a

Dispensa para consulta pré-natal

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

- 4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.
- 5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Cláusula 54.^a-A (cláusula nova)

Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida

- 1- O trabalhador tem direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida (PMA).
- 2- O empregador pode exigir ao trabalhador a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

Cláusula 55.^a

Dispensa para amamentação ou aleitação

- 1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.
- 2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.
- 3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
- 4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.
- 5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.
- 6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

Cláusula 56.^a

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

- 1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.
- 2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:
 - a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
 - b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
 - c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
 - d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

Cláusula 57.^a

Falta para assistência a filho

- 1- trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.
- 2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.
- 3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.
- 4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.
- 5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:
 - a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

5- No caso referido no número 3 da cláusula seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

Cláusula 58.^a

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, 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.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5- O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos números 1 ou 2 do artigo 253.º do Código do Trabalho, declarando:

a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

Cláusula 59.^a

Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Trabalho a tempo parcial durante três meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores;

d) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

e) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

Cláusula 60.^a

Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.

Cláusula 61.^a

Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

2- Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- A licença prevista no número 1 pode ser prorrogável até ao limite máximo de seis anos, nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico.

4- O limite máximo definido no número 3 não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico.

5- É aplicável à licença prevista nos números 1, 3 e 4 o regime constante dos números 3 a 8 da cláusula anterior.

Cláusula 62.^a

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça atividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4- O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6- Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem atividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

Cláusula 63.^a

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

Cláusula 64.^a

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

Cláusula 65.^a

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3- No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção

de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo

8- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 5.

9- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

Cláusula 66.^a

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2- O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade.

Cláusula 67.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Cláusula 68.^a

Dispensa de prestação de trabalho no período noturno

1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4- A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho noturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do número 1, com a antecedência de 10 dias.

5- Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho noturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Cláusula 69.^a**Formação para reinserção profissional**

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Cláusula 70.^a**Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de proteção adotadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de atividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As atividades suscetíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes desta cláusula.

Cláusula 71.^a**Proteção em caso de despedimento**

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

- a) Depois das diligências probatórias referidas no número 2 do artigo 356.º do Código do Trabalho, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, no despedimento coletivo;
- c) Depois das consultas referidas no número 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, no despedimento por extinção de posto de trabalho;
- d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º do Código do Trabalho, no despedimento por inadaptação.

4- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no número 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5- Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o número 1.

6- Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8- Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do número 1 do artigo 392.º do Código do Trabalho e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do número 3 do referido artigo.

Cláusula 72.^a

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1- O adotante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do 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, beneficia dos seguintes direitos:

- a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença parental inicial, licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- c) Falta para assistência a filho ou a neto;
- d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2- Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respetivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

Cláusula 73.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar.

2- A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho;

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

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção,

para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

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

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

ANEXO I

Tabela salarial A

De 1 janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025

Grupos	Âmbito profissional	Tabela €
A	Gerente, técnico operador das tecnologias de informação e comunicação (com mais de 5 anos); técnico informático (com mais de 5 anos)	1 015,00
B	Chefe de divisão; chefe de escritório; chefe de exploração de parques; chefe de serviços; contabilista ou técnico de contas técnico operador das tecnologias de informação e comunicação (até 5 anos); técnico informático (até 5 anos)	985,00
C	Assistente de exploração de parques; caixeiro encarregado; chefe de compras; chefe de secção, encarregado; encarregado de armazém; encarregado de tráfego	950,00
D	Mecânico auto; motorista de pesados; oficial eletricista; primeiro escriturário; técnico de gás; operador de posto de abastecimento (com mais de quinze anos)	935,00
E	Fiel de armazém; instalador de gás e aparelhagem de queima de 1. ^a ; lubrificador; operador de posto de abastecimento (com mais de quatro anos); primeiro caixeiro; rececionista de garagens	905,00
F	Cobrador; conferente; instalador de gás de 2. ^a ; montador de pneus especializado; motorista de ligeiros; operador de posto de abastecimento (com mais de um ano); rececionista de parques de estacionamento; segundo caixeiro; segundo escriturário	895,00
G	Ajudante de motorista; distribuidor e cobrador de gás; instalador de gás de 3. ^a ; lavador	885,00
H	Candidato a lubrificador; leitor de contadores de gás; operador de posto de abastecimento (até um ano); telefonista; terceiro caixeiro; terceiro escriturário	880,00
I	Abastecedor de combustíveis; arrumador de parques; caixa de balcão; caixa de parques de estabelecimento; montador de pneus; guarda; porteiro	875,00
J	Caixeiro ajudante; candidato a lavador; candidato a rececionista; distribuidor; estagiário; servente; servente de limpeza	875,00

São reclassificados para o enquadramento do nível I as seguintes categorias: Guarda e porteiro.

São reclassificados para o enquadramento do nível J as seguintes categorias: Caixeiro ajudante, candidato a lavador, candidato a rececionista, distribuidor, estagiário, servente, servente de limpeza.

Disposição transitória

As categorias eliminadas com a presente alteração do CCT mantêm-se no mesmo enquadramento de categoria, com direito à progressão na carreira nos termos estabelecidos no texto global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2024, e à atualização salarial que vier a ser acordada entre as partes para o futuro, extinguindo-se os respetivos lugares à medida que vagar.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1100 empresas e 4000 trabalhadores.

Lisboa, 16 de julho de 2025.

Pela Associação Nacional de Revendedores de Energia, Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamentos e Lavagens Automóveis - ANAREC:

António João Durão dos Santos, presidente da direção.

Mafalda Maria Baltar da Cunha Sampaio Maia de Menezes Trigo, vice-presidente da direção.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Paula Cristina Janeiro Castro, na qualidade de mandatária.

Declaração

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

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 15 de setembro de 2025, a fl. 116 do livro n.º 13, com o n.º 255/2025, 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 coletivo entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal - STPT - Alteração salarial e outras**Preâmbulo**

Entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA; a Altice Labs, SA; a MEO - Associação de Cuidados de Saúde (anteriormente designada Altice - Associação de Cuidados de Saúde); a Fundação MEO (anteriormente designada por Fundação Altice Portugal); a Portugal Telecom Data Center, SA; a MEO - Serviços Técnicos de Redes de Comunicações Eletrónicas, SA (anteriormente designada STRC GEODESIA, SA); a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA; a PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA e a MEO Energia - Comercialização de Energia, SA, e as associações sindicais outorgantes é subscrito, em 3 de julho de 2025, o presente acordo de revisão parcial do acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (adiante designado BTE), n.º 47, de 22 de dezembro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2018, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2022, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2024.

O presente acordo obriga, por um lado a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA; a Altice Labs, SA; a MEO - Associação de Cuidados de Saúde; a Fundação MEO; a Portugal Telecom Data Center, SA; a MEO - Serviços Técnicos de Redes de Comunicações Eletrónicas, SA; a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA; a PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA e a MEO Energia - Comercialização de Energia, SA, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.ª deste acordo coletivo de trabalho, abrangendo todo o território nacional.

Lisboa, 3 de julho de 2025.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão e comissão paritária

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1-O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), sob a forma de acordo coletivo de trabalho (ACT), obriga, por um lado, a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA; a Altice Labs, SA; a MEO - Associação de Cuidados de Saúde; a Fundação MEO; a Portugal Telecom Data Center, SA; a MEO - Serviços Técnicos de Redes de Comunicações Eletrónicas, SA; a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA; a PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA e a MEO Energia - Comercialização de Energia, SA, adiante designadas de entidade empregadora e, por outro, os trabalhadores

ao seu serviço, que sejam representados, nos termos da lei, pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional.

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

3- As disposições deste ACT são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos contratados a termo.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 74.^a

Direito a férias

1- O direito a férias, sua aquisição, duração e retribuição regem-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do estabelecido no presente ACT.

2- 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 na lei e no presente ACT.

3- O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

4- No caso de o trabalhador, no ano a que as férias se reportam e desde que este seja um ano civil completo, não tenha qualquer falta injustificada, a duração do período de férias é acrescida de 1 dia.

5- No ano da admissão ou no ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 20 dias úteis, vencendo-se esse direito apenas após a prestação de 3 meses de serviço.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, mediante acordo com a entidade empregadora, recebendo a retribuição e subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

7- O número de dias de férias para além de 22 dias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Categoria	Nível de desenvolvimento	Com efeitos 1 de janeiro de 2025 Valor mínimo
Consultor sénior	6	2 774,70 €
	5	2 642,90 €
	4	2 230,30 €
	3	2 020,20 €
	2	1 865,40 €
	1	1 555,10 €

Consultor	6	2 192,50 €
	5	2 088,50 €
	4	1 818,80 €
	3	1 591,30 €
	2	1 389,60 €
	1	1 219,00 €
Técnico superior	6	1 538,50 €
	5	1 467,20 €
	4	1 306,10 €
	3	1 154,30 €
	2	1 018,30 €
	1	930,00 €
Técnico especialista	6	1 122,10 €
	5	1 070,60 €
	4	951,00 €
	3	943,00 €
	2	933,00 €
	1	928,00 €
Técnico	6	960,00 €
	5	943,00 €
	4	933,00 €
	3	928,00 €
	2	923,00 €
	1	915,00 €

ANEXO VI

Matérias de expressão pecuniária

Matérias		Com efeitos a 1 de janeiro de 2025
Subsídio de refeição		10,00 €
Subsídio de pequeno-almoço		3,25 €
Subsídio especial de refeição	Pequeno-almoço	3,25 €
	Almoço	10,00 €
	Jantar	10,00 €
	Ceia	10,00 €
Chamada acidental		17,33 €

Abono de prevenção	Prevenção com intervenção local	1,85 €
	Prevenção com intervenção remota	2,50 €
	Prevenção com intervenção remota planeada	3,05 €
Subsídio por trabalho a grande altura		14,70 €

ANEXO VII

Prémio de reforma/aposentação

1- Aos trabalhadores que requeiram a reforma por velhice ou invalidez, nos termos da lei, será atribuído um prémio de reforma/aposentação de acordo com os anos de antiguidades constantes da seguinte tabela:

Anos de antiguidade	Valor do prémio Com efeitos a 1 de janeiro de 2025
≥ 15 a 19 anos	244,00 €
20 a 21 anos	340,00 €
22 a 23 anos	414,00 €
24 a 25 anos	541,00 €
26 a 27 anos	700,00 €
28 a 29 anos	923,00 €
30 a 31 anos	1 189,00 €
32 a 33 anos	1 517,00 €
34 a 35 anos	2 005,00 €
36 a 37 anos	2 344,00 €
38 a 39 anos	2 398,00 €
≥ 40	3 183,00 €

2- Para efeitos do disposto no número anterior será considerado todo o tempo efetivo de prestação de serviço na empresa, deduzido dos períodos de suspensão de contrato de trabalho que determinaram a perda de retribuição, excecionando-se os motivados por situação de doença, acidente de trabalho, pré-reforma ou equiparado.

3- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime previsto no anexo VI do acordo de empresa da PT Comunicações serão integrados no regime previsto no anexo VII do presente ACT.

Protocolo 2025

As entidades empregadoras e as associações sindicais outorgantes acordam o seguinte:

1- Garantir as medidas e renovar os compromissos assumidos no protocolo publicado em anexo ao acordo coletivo de trabalho (ACT) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 47, de 22 de dezembro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2018, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2022, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2024 no que respeita à empregabilidade, princípios gerais de evolução profissional/carreiras e avaliação de desempenho.

2- Dar continuidade às políticas de evolução e desenvolvimento profissional desenvolvidas pelas entidades empregadoras, de acordo com as respetivas disponibilidades financeiras, reforçando e reconhecendo a meritocracia.

3- Garantir um número mínimo de 550 movimentos de evolução profissional, nos termos previstos na secção II do capítulo V do presente ACT, até ao final do ano de 2025, 100 dos quais para trabalhadores com 10 ou mais anos sem evolução profissional, com um aumento mínimo de 5 % no vencimento base.

4- Dar continuidade à discussão conjunta das eventuais alterações que se mostrem necessárias implementar no âmbito do modelo de carreiras, tabela de remunerações mínimas, avaliação de desempenho e evolução profissional. Reuniões a iniciar em setembro de 2025.

5- Discutir e analisar conjuntamente a eventual redução progressiva do período normal de trabalho (PNT). Reuniões a iniciar em setembro de 2025.

6- As entidades empregadoras e as associações sindicais outorgantes reconhecem a pertinência de estabelecer, a título experimental, que parte da atualização salarial de 2026 seja pré-estabelecida com base em princípios e critérios que tenham em conta a evolução do desempenho operacional e financeiro das empresas subscritoras do ACT.

Desta forma, as entidades empregadoras e as associações sindicais outorgantes, consideram relevante os trabalhadores saberem que a atualização dos seus salários para o ano seguinte depende da evolução do desempenho da empresa no decorrer do ano corrente e que esse facto proporcionará um aumento da sua motivação e empenho, o que se refletirá na melhoria do desempenho económico-financeiro das entidades empregadoras.

Assim, independentemente de outros e adicionais valores, as partes acordam que serão alocados à negociação salarial no âmbito do acordo coletivo de trabalho (ACT) para 2026, com efeitos a 1 de janeiro, a verba correspondente a 5 % (cinco por cento) da evolução (se positiva) do indicador «EBITDA-CAPEX» dos últimos 4 trimestres conhecidos, que a empresa disponibiliza ao mercado e aos media, em comparação aos 4 trimestres anteriores.

A título de exemplo, se o racional já estivesse em vigor em 2024, isso significaria que a empresa alocaria 2,4 M € (5 % x 48 M €) ao aumento da massa salarial no âmbito do acordo coletivo de trabalho. Isto, considerando os números divulgados pela empresa a 17 de janeiro de 2025, e atendendo a que o indicador «EBITDA-CAPEX» evoluiu dos 524 M € em 2023 para os 572 M € em 2024, logo cresceu 48 M € durante o ano em 2024.

7- Aprovar a tabela de remunerações mínimas e as matérias de expressão pecuniária, respetivamente, dos anexos IV e VI do presente ACT, que produzirão efeitos a 1 de janeiro de 2025.

8- Garantir, até 31 de dezembro de 2026, 70 % de desconto nos atuais benefícios de comunicações dos trabalhadores pré-reformados (PR) e em suspensão de contrato de trabalho (SCT).

9- Dar continuidade às políticas ativas de responsabilidade social interna e de respeito pela diversidade, assumindo-se como referência no plano empresarial, nomeadamente, no âmbito das obrigações assumidas internacionalmente.

10- Desenvolver os melhores esforços no sentido de encontrar soluções de otimização dos subsídios de natureza social.

11- Dar continuidade à política de sustentabilidade da empresa, designadamente, através da implementação de boas práticas ambientais na organização.

12- Discutir e analisar as melhores práticas, nacionais e internacionais, sobre:

11.1- Desconexão;

11.2- Impactos da inteligência artificial.

13- Dar continuidade a medidas de promoção do envelhecimento ativo dos trabalhadores e premiar a passagem à reforma/aposentação, concretamente:

13.1- Até 31 de dezembro de 2026, o valor do prémio previsto e atribuído nos termos do disposto nos números 1 e 2 no anexo VII do presente ACT, será pago em dobro aos trabalhadores no ativo que se reformem/aposentem na idade normal prevista para o efeito, se reformem/aposentem antecipadamente ou, independentemente da idade, se reformem/aposentem por invalidez;

13.2- Será ainda pago um prémio complementar de reforma de valor único de 15 000,00 €, a todos os trabalhadores que requeiram a reforma/aposentação até 31 de dezembro de 2025;

13.3- No período de 6 meses imediatamente anterior à passagem do trabalhador à situação de reforma por velhice/aposentação, pode a entidade empregadora conceder ao trabalhador, a pedido deste, a dispensa de 2 dias por mês de comparência ao trabalho, sem perda de direitos;

13.4- A dispensa prevista no número anterior só será concedida aos trabalhadores que assumam formalmente o compromisso de se reformarem/aposentarem logo que perfaçam a idade normal prevista para o efeito ou que requeiram antecipadamente a respetiva reforma/aposentação.

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva:

a) Empregadores abrangidos: A MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA; a Altice Labs, SA; a MEO - Associação de Cuidados de Saúde; a Fundação MEO, a Portugal Telecom Data Center, SA; a MEO - Serviços Técnicos de Redes de Comunicações Eletrónicas, SA; a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA; a PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA e a MEO Energia - Comercialização de Energia, SA;

b) Trabalhadores abrangidos - 4661.

Trabalhadores não sindicalizados - 3869.

Pela MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA:

Ana Cristina da Gama Marques - Procuradora.

Pela Altice Labs, SA:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque - Procuradora.

Ana Cristina da Gama Marques - Procuradora.

Pela MEO - Associação de Cuidados de Saúde:

Ana Cristina da Gama Marques - Procuradora.

Pela Fundação MEO:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque - Administradora delegada executiva.

Pela Portugal Telecom Data Center, SA:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque - Procuradora.

Ana Cristina da Gama Marques - Procuradora.

Pela MEO - Serviços Técnicos de Redes de Comunicações Eletrónicas, SA:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque - Procuradora.

Ana Cristina da Gama Marques - Procuradora.

Pela FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque - Procuradora.

Pela PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque - Procuradora.

Ana Cristina da Gama Marques - Procuradora.

Pela MEO Energia - Comercialização de Energia, SA:

Ana Cristina da Gama Marques - Procuradora.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal - STPT:

Jorge Manuel de Almeida Félix - Mandatário.

Maria da Glória Ferraz Soares - Mandatária.

Eduardo Jose Belo Tanoeiro Pacheco Mendonça - Mandatário.

Depositado a 17 de setembro de 2025, a fl. 116 do livro n.º 13, com o n.º 258/2025, 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 MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Revisão global

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por acordo de empresa ou AE, abrange por um lado a MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA, que tem por atividade principal o transporte de mercadorias por caminho de ferro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados no SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses, bem como àqueles que, pertencendo ao ramo tração e nos termos legais, venham a ser abrangidos.

2- O presente AE, com aplicação em todo o território nacional e respetivas ligações ferroviárias fronteiriças, abrange um empregador e cerca de 190 trabalhadores do ramo tração.

Cláusula 2.^a

Anexos

Constituem anexos ao AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

- Anexo I - Enquadramento de categorias profissionais e funções;
- Anexo II - Progressão profissional;
- Anexo III - Enquadramento remuneratório e prestações patrimoniais;
- Anexo IV - Integração profissional.

Cláusula 3.^a

Vigência do AE

1- Este AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde vier publicado.

2- O período de vigência do AE é de 60 meses, sem prejuízo do número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária, o seu período de vigência é de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 4.^a

Revisão e denúncia do AE

Às matérias de revisão e de denúncia do AE aplicam-se as disposições legais em vigor.

Cláusula 5.^a

Admissão e categorias profissionais

1- A empresa obriga-se a admitir, para as categorias do ramo de tração, somente o trabalhador que seja detentor da carta de maquinista válida, que comprove o preenchimento dos requisitos necessários em matéria de saúde e condição física adequada, escolaridade obrigatória e competências profissionais gerais.

2- A empresa obriga-se a suportar todos os custos relacionados com a renovação periódica, legalmente exigível, da carta de maquinista.

3- O trabalhador deve exercer funções correspondentes às atividades para que se encontra contratado, devendo o empregador classificá-lo na adequada categoria profissional constante do anexo I.

4- A progressão profissional faz-se de acordo com as regras previstas no anexo II.

Cláusula 6.^a

Duração do período experimental

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem a duração de 180 dias para os trabalhadores da categoria profissional do ramo tração previstas no anexo I.

2- O período experimental pode ser excluído ou a sua duração reduzida por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 7.^a

Deveres do empregador

O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou do presente AE;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

m) Cumprir as cláusulas deste AE, os regulamentos dele emergentes e as deliberações da comissão paritária.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
 - f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
 - h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE.
- 2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
- k) Exigir dos trabalhadores a prática de atos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- l) Exigir dos trabalhadores funções ou tarefas não compatíveis com a sua categoria profissional ou, quando compatíveis, não lhe faculte os meios técnicos indispensáveis;
- m) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea *m*) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea *f*) do número 1 da cláusula anterior nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

Cláusula 10.^a

Formação profissional

1- A empresa deve promover a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o desenvolvimento integral no aspeto profissional, numa perspetiva de formação contínua.

2- Essa formação deve ser:

- a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração dinâmica na sua situação profissional concreta;
- b) Contínua, cobrindo a carreira profissional do trabalhador, de acordo com o plano de formação.

3- A formação deve ser proporcionada, nos termos da lei, a todos os trabalhadores, de forma a que eles exerçam convenientemente as respetivas funções.

Cláusula 11.^a

Trabalhador-estudante

Numa perspetiva de formação integral, a empresa concede a todos os trabalhadores iguais oportunidades de se valorizarem, proporcionando-lhes, nos termos da lei, as facilidades necessárias para a frequência de cursos.

Cláusula 12.^a

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de qualquer desses cargos e, ainda, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Centro de trabalho

- 1- Considera-se centro de trabalho o estabelecimento de tração a que o trabalhador se encontra afeto.
- 2- Considera-se estabelecimento de tração o local a que pertence o trabalhador com funções de execução da condução, bem como funções de gestão operacional de locomotivas e de gestão de tripulações.
- 3- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 14.^a

Transferências

- 1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro centro de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:
 - a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do centro de trabalho onde aquele presta serviço;
 - b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.
- 2- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e havendo acordo do trabalhador.
- 3- A empresa deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.
- 4- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação legalmente prevista.
- 5- No caso de mudança total ou parcial do centro de trabalho, o trabalhador tem direito a retomar o anterior posto nesse centro de trabalho se este vier a ser reestabelecido no prazo de quatro anos.
- 6- No prazo de um ano e por uma só vez, o trabalhador transferido por mudança total ou parcial do centro de trabalho tem o direito de preferência no preenchimento de qualquer vaga que for aberta na respetiva categoria profissional num raio de 100 quilómetros do posto de trabalho inicialmente ocupado, sem prejuízo do previsto no número 3.
- 7- A preferência prevista nos números 5 e 6 da presente cláusula é determinada pela antiguidade nos termos da cláusula 80.^a
- 8- O trabalhador pode, a seu interesse, efetuar pedidos de transferência que são atendidos preferencialmente no preenchimento de vagas declaradas abertas pela empresa, sem a aplicação do previsto nos números anteriores, de acordo com os seguintes:
 - a) Data do pedido;
 - b) Antiguidade nos termos da cláusula 80.^a
- 9- Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, os pedidos de transferência feitos entre 1 de janeiro e 31 de março de cada ano, consideram-se apresentados na mesma data.

10- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os pedidos de transferência podem ser feitos em qualquer momento e são considerados válidos até ao final do ano civil em que foram formulados, sem prejuízo da respetiva renovação, cuja data se reportará à data do primeiro pedido.

11- A renovação do pedido prevista no número anterior tem de ser exatamente igual ao pedido inicial e submetida no período previsto no número 9 da presente cláusula.

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho

1- Considera-se período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar por dia e por semana.

2- O período normal de trabalho é de oito horas, quer seja diurno, noturno ou misto, e de quarenta horas por semana.

3- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

4- Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana de calendário o período compreendido entre as 0h00 de domingo e as 24h00 do sábado seguinte.

Cláusula 16.^a

Início e/ou termo do período de trabalho

1- O início e/ou o termo do período de trabalho pode ocorrer no centro de trabalho ou fora deste quando associado a um descanso diário com repouso fora do centro de trabalho.

2- Nos casos em que o início ou o termo do período de trabalho se verifique fora do centro de trabalho, implicando repouso, o local de repouso e respetivo transporte são indicados e custeados pela empresa.

Cláusula 17.^a

Horários de trabalho

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

2- O horário de trabalho a que está sujeito o trabalhador é o que lhe corresponde no respetivo centro de trabalho.

3- A empresa pode adotar, nos termos do presente AE, as seguintes modalidades:

- a) Horário por escala;
- b) Horário fixo.

Cláusula 18.^a

Horário por escala

1- Entende-se por escala de serviços os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho por períodos não regulares, no que respeita à duração diária e semanal e às horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2- O horário de trabalho do trabalhador afeto a estabelecimento de tração consta de escala de serviços.

3- Na escala de serviços, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho diário, deve constar a indicação do serviço, incluindo o previsto na cláusula 23.^a, do local de entrada, do local de saída, do descanso diário, dos descansos semanais e do intervalo de descanso nos termos da cláusula 21.^a

4- O período normal de trabalho diário não pode ser inferior a seis horas, contando-se por seis horas mesmo que este limite não seja atingido, nem superior a nove horas, na média de oito horas por cada período normal de trabalho e quarenta horas semanais, aferido por períodos de referência de doze semanas a que correspondem 480 horas.

5- O cômputo do tempo de trabalho correspondente a cada período de referência de doze semanas termina no último sábado da décima segunda semana, sendo incluídos todos os períodos de trabalho que se iniciam até ao termo desse sábado.

6- Caso o número de períodos de trabalho atribuídos pela empresa ao trabalhador no período de referência de doze semanas, na média de oito horas por cada período normal de trabalho, não atingir as 480 horas, a aferição é feita pelo número de horas correspondente aos períodos de trabalho atribuídos.

7- Apenas para efeito de determinação da média fixada no número 4, as situações de ausência por inteiro ao serviço, nomeadamente por faltas, férias e feriados, são computadas pelo tempo correspondente a um período normal de trabalho.

8- Por necessidade de serviço podem ser previstos na escala de serviços períodos sem indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, devendo ser estas comunicadas ao trabalhador no início do período de trabalho imediatamente anterior ou até ao termo do período de trabalho imediatamente anterior ao descanso semanal.

9- Na escala de serviços não pode haver dois períodos normais de trabalho diário completos no mesmo dia de calendário, nem mais de cinco períodos normais de trabalho diário em cada semana de calendário, nem mais do que sessenta em cada período de referência de doze semanas.

10- A escala de serviços é elaborada de modo a não prever entradas e saídas no centro de trabalho entre as 2h00 e as 5h00 e de modo a que, nas grandes áreas urbanas servidas por redes regulares de transportes públicos, tenham em conta os horários de funcionamento desses transportes.

11- O período normal de trabalho diário que contenha pelo menos três horas de duração no período compreendido entre as 0h00 e as 5h00, não pode ser superior a oito horas.

12- Após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção, salvo se tal não for possível por consubstanciar uma alteração significativa à afetação dos serviços.

13- Caso se verifique a publicação de uma nova escala de serviços da qual resulte alteração da sequência dos descansos semanais, esta deve ser afixada e enviada ao SMAQ com uma antecedência mínima de 14 dias e as alterações subsequentes, incluindo a escala de feriados, devem ser afixadas e enviadas ao SMAQ com uma antecedência mínima de 7 dias.

14- A afetação à nova escala de serviços deve ser comunicada ao trabalhador com pelo menos 10 dias de antecedência.

15- As alterações pontuais à escala decorrentes da supressão de comboios, incidentes ou anomalias de circulação, que não possam ser supridas por recurso às situações de reserva ou às previstas no número 8, são dadas a conhecer ao trabalhador durante o período de trabalho imediatamente anterior, não devendo ser alterado o descanso diário no centro de trabalho, desde que inicialmente previsto.

16- Em caso de necessidade de alterar o serviço previsto, a respetiva comunicação ao trabalhador pode ser feita no próprio dia, desde que a hora de início e de termo e o respetivo descanso diário, no centro de trabalho ou fora dele, se mantenham como inicialmente previstos.

Cláusula 19.^a

Horário fixo

1- Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

2- O horário fixo não se pode aplicar ao trabalhador afeto a estabelecimento de tração.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas no regime legal aplicável.

2- As partes podem acordar em qualquer das modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na lei.

Cláusula 21.^a

Intervalo de descanso

1- O trabalhador que labore em horário por escala, ou sempre que as necessidades de serviço assim o exijam, tem um intervalo de descanso com a duração mínima de 50 minutos que conta como tempo de trabalho efetivo e que é previsto no horário de trabalho de forma a que o trabalhador não preste mais de seis horas de serviço consecutivo, procurando respeitar as horas normais das principais refeições.

2- Nos casos em que a escala de serviços preveja períodos normais de trabalho diário de duração até seis horas pode não haver lugar à previsão de intervalo de descanso, desde que os mesmos períodos não tenham o seu início entre as 8h00 e as 12h00 ou entre as 15h00 e as 19h00, conforme os casos.

3- Nas situações não previstas nos números anteriores, o período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso, não computado como tempo de trabalho, de duração não inferior a uma hora

nem superior a duas horas previsto no horário de trabalho de forma que o trabalhador não preste mais de cinco horas de serviço consecutivo.

4- Por motivos imprevistos, designadamente acidente, interrupção de via ou atrasos de circulação:

a) O intervalo de descanso pode não ser concedido no período inicialmente previsto, sendo o mesmo gozado até ao final do respetivo período de trabalho previsto;

b) Quando o intervalo de descanso não possa ser concedido até ao final do período de trabalho previsto, é retribuído como trabalho suplementar.

Cláusula 22.^a

Descanso diário

1- Considera-se descanso diário o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.

2- A cada período normal de trabalho diário sucede o período de descanso diário, não podendo haver compensações com outros períodos de trabalho ou de descanso diário.

3- Entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos no centro de trabalho ao qual o trabalhador se encontra afeto deve haver um descanso diário mínimo de catorze horas.

4- O descanso diário fora do centro de trabalho ao qual o trabalhador se encontra afeto é no mínimo de onze horas e no máximo de vinte e duas horas.

5- Não pode haver repousos consecutivos fora do centro de trabalho, salvo quando em formação no limite de quatro repousos consecutivos ou em situações a acordar pelas partes.

Cláusula 23.^a

Tempo de trabalho efetivo

1- Para a execução, designadamente, das tarefas de receção, entrega do material, ativação ou desativação da cabina, as escalas de serviço devem prever um período de 15 minutos para apresentação e um período de 15 minutos para a retirada.

2- Os tempos de preparação, isolamento/reativação e resguardo das unidades motoras, quando necessários, são considerados pela empresa na escala de serviços pelo seu tempo de duração previsto, tendo em conta, designadamente, as operações a executar e as condições das unidades motoras e do local onde as mesmas se encontrem ou onde devem ser resguardadas bem como o tempo regulamentar exigido para a entrega e a disponibilidade do comboio para circulação.

3- Os tempos referidos no número 2 absorvem os períodos referidos no número 1 e contam-se a partir do início efetivo da sua execução.

4- Os tempos necessários à execução das operações previstas no número 2 devem ser objeto de regulamentação por parte da empresa, precedida de consulta e informação ao SMAQ.

Cláusula 24.^a

Agente único

1- A condução de comboio de mercadorias em regime de agente único ocorre quando se verificar a dispensa efetiva do agente de acompanhamento da cabina de condução, nos termos da regulamentação aplicável.

2- A circulação em regime de agente único está também condicionada à conclusão de avaliação de riscos aprovada por organismo independente de avaliação acreditado ou reconhecido, nos termos da legislação aplicável, que deve ter em conta o regime de exploração do troço de via em causa, o tipo de serviço a realizar, nomeadamente quanto ao itinerário a percorrer, às comunicações, à locomotiva, à composição e à carga.

3- A empresa deve comunicar previamente à Autoridade Nacional de Segurança Ferroviária o início da exploração em regime de agente único, bem como a subsequente inclusão de novos troços de via, apresentando a documentação prevista no número anterior, dando conhecimento ao SMAQ.

4- A circulação em agente único está ainda sujeita às seguintes condições:

a) O trabalhador da tração deve dispor de meio de comunicação baseado na rede GSM (telemóvel da empresa) em alternativa às comunicações solo-comboio;

b) No comboio não podem ser admitidos vagões carregados com matéria perigosa da classe 2, com o código ONU 1005 e número de perigo 268 (amoníaco anidro), bem como matérias perigosas da classe 1, da classe 6.2 e da classe 7, salvo quando transportadas ao abrigo das exceções previstas no Regulamento Relativo ao Transporte Ferroviário Internacional de Mercadorias Perigosas;

c) Na infraestrutura deve estar em funcionamento um dos seguintes regimes de exploração:

- i) Regime de cantonamento automático puro;
- ii) Regime de cantonamento interpostos;
- iii) Regime de cantonamento automático com sinais avançados.

5- O tempo de condução de comboio em regime de agente único é contado entre a hora da efetiva partida e a hora da efetiva chegada.

6- O intervalo de descanso não interrompe a contagem do tempo do período normal de trabalho diário, não pode prever a prestação de quaisquer tarefas e deve ocorrer em estação ou terminal onde existam instalações sanitárias e condições para se tomar uma refeição, devendo o trabalhador estar previamente informado do local e da hora em que ocorre.

7- Quando em regime de agente único o trabalhador não pode conduzir continuamente mais de cinco horas e trinta minutos.

8- Quando o trabalhador conduzir continuamente em regime de agente único mais do que cinco horas, o período normal de trabalho diário não pode exceder oito horas e trinta minutos.

9- Quando metade do tempo de condução em agente único é realizada em período noturno, conforme definido na cláusula 26.^a, a totalidade do tempo de condução em regime de agente único não pode exceder as seis horas e trinta minutos.

10- Quando, por atraso da circulação, a condução em agente único atinja os limites estabelecidos nos números 7, 8 e 9, o trabalhador dispõe de uma pausa de 15 minutos, na primeira estação concedida pelo gestor da infraestrutura, considerada como tempo efetivo de condução em agente único, prosseguindo na condução do comboio em regime de agente único até que seja viável a sua substituição, não ultrapassando o primeiro centro de tripulações no percurso desse comboio.

11- Caso seja necessária qualquer intervenção técnica no comboio em marcha, o trabalhador apenas realiza as que não ultrapassem os contornos de referência do material circulante.

12- No caso da condução em dupla tração no regime de agente único, são aplicadas a ambos os trabalhadores todas as disposições desta cláusula com a exceção do disposto no número anterior.

13- A empresa deve providenciar o pessoal habilitado para que, nos termos da regulamentação em vigor, colabore com o trabalhador da tração na preparação do comboio, incluindo a realização do ensaio de freio.

14- Sempre que, devido a condições atmosféricas adversas, o gestor da infraestrutura, em função do estabelecimento de avisos laranja e vermelhos emitidos pelo Instituto Português do Mar e da Atmosfera (IPMA), implemente as medidas preventivas previstas na regulamentação específica do gestor da infraestrutura (ICET 296), o regime de agente único é imediatamente suspenso nos troços de via afetados até o estado de alerta laranja ou vermelho ser levantado.

15- A empresa e o SMAQ constituem uma comissão de acompanhamento, composta por três elementos representantes de cada parte, que avaliam e acompanham a implementação do regime de agente único.

Cláusula 25.^a

Reserva

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece no local de trabalho, sem serviço previamente definido enquanto aguarda a necessidade de o prestar por indicação da empresa.

2- Considera-se trabalho efetivo o tempo em que o trabalhador permaneça na situação de reserva.

3- O serviço indicado ao trabalhador não pode alterar a situação do descanso diário subsequente, incluindo o local, nem ultrapassar o limite diário de horas suplementares previsto no número 3 da cláusula 27.^a

Cláusula 26.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o trabalho prestado que exceda o período normal de trabalho, tal como este é definido no presente acordo.

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

3- O recurso a trabalho suplementar não pode ser superior a duas horas num período normal de trabalho diário, nem superior a dez horas numa semana de trabalho, totalizando no máximo duzentas horas por ano, salvo situações de carácter excecional ou imprevisível, designadamente anomalias de circulação.

4- No horário por escala é considerado como trabalho suplementar em dia normal o tempo de prestação de trabalho que seja superior a nove horas diárias.

5- É considerado como trabalho suplementar para efeito do cômputo, o somatório do tempo de prestação de trabalho que por dia normal seja inferior ou igual a nove horas e que no final do período de referência de doze semanas ultrapasse as 480 horas, sem prejuízo do previsto no número 6 da cláusula 18.^a

6- A empresa obriga-se a exercer a gestão e atribuição do trabalho suplementar de forma equitativa pelos trabalhadores nos diversos centros de trabalho do ramo de tração, conciliando, sempre que possível, a disponibilidade manifestada pelos trabalhadores e as necessidades da operação.

Cláusula 28.^a

Trabalho de emergência

1- Considera-se trabalho de emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que podem ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente AE, salvo quanto ao disposto nos números seguintes.

2- Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho diário, todo o tempo que exceder esse período é contado como de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho diário seguinte.

3- Se o trabalho de emergência se iniciar dentro do período de descanso diário, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência mantém-se até ao fim da situação de emergência, ainda que se prolongue para o período normal de trabalho diário seguinte.

4- Terminado o trabalho de emergência, o trabalhador entra obrigatoriamente em condição de descanso diário, o qual deve respeitar os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.

Cláusula 29.^a

Horas de viagem

1- As horas de viagem só podem ser consideradas como tal quando ligadas a um período de descanso diário, descanso semanal ou feriado, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho diário.

2- O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local onde deve prestar trabalho, utilizando o transporte que lhe for indicado e o início do seu período normal de trabalho diário é considerado horas de viagem.

3- São, ainda, consideradas como horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso para descanso diário ou para descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

4- Se as horas de viagem afetarem o descanso diário mínimo ou o previsto no número 3 da cláusula 30.^a, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afetação, na situação de trabalho em tempo de descanso diário.

5- Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não proporcionar ao trabalhador a utilização de qualquer meio de transporte e este tenha de se deslocar a pé, deve atribuir-se a cada quilómetro o tempo de 15 minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar frações de quilómetro.

6- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que laboram em regime de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário, com a duração de vinte e quatro horas cada um, com início às 0h00, os quais devem ser gozados conjuntamente, sem prejuízo do número seguinte.

2- A escala de serviços pode ser organizada de forma a que os dias de descanso semanal relativos a uma semana de calendário possam ser separados desde que gozados conjuntamente ao dia de descanso semanal da semana anterior ou da semana posterior.

3- O descanso semanal deve ser precedido ou seguido de um ou dois períodos correspondentes ao descanso diário, sendo que a sua duração total não pode ser inferior a doze horas.

4- Quando os períodos de descanso semanal coincidirem com o domingo e o sábado na mesma semana de calendário, considera-se o domingo como período de descanso obrigatório e o sábado como período de descanso complementar.

5- Quando os períodos de descanso semanal não coincidam com o domingo e o sábado da mesma semana de calendário, considera-se o primeiro período de descanso como sendo o descanso complementar e o outro como sendo o descanso obrigatório.

6- O início do primeiro período normal de trabalho diário após o descanso semanal não pode ocorrer antes das 5h00.

7- A escala é organizada de modo a que, em cada período de oito semanas, os descansos complementar e obrigatório coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e domingo.

8- As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

9- Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal complementar e os feriados podem iniciar-se depois das 0h00.

10- As primeiras duas horas de trabalho prestado nas condições referidas no número anterior são retribuídas conforme previsto no número 4 da cláusula 52.^a, passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em período de descanso semanal ou feriado, consoante o caso, a pedido da empresa, caso aquelas duas horas sejam ultrapassadas.

11- A empresa deve conceder obrigatoriamente pelo menos doze dias de descanso semanal no cômputo de doze semanas, os quais são insuscetíveis de compensação ou substituição por qualquer abono.

12- Quando, por conveniência do trabalhador e desde que o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, não tendo direito a qualquer acréscimo de retribuição sem prejuízo do gozo desse dia de descanso.

Cláusula 31.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os 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 e os dias 1, 8 e 25 de Dezembro.

2- São para todos os efeitos considerados também feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal correspondente.

3- O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o que corresponde ao concelho do seu centro de trabalho.

4- O trabalhador que, por motivo de serviço, não possa ser dispensado nos feriados fica sujeito ao regime previsto nas cláusulas 32.^a e 52.^a

5- Quando o feriado coincidir com o dia de descanso semanal não gozado, o trabalhador fica sujeito ao regime previsto na cláusula 52.^a considerando apenas o descanso não gozado.

Cláusula 32.^a

Compensação do trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

1- Quando um trabalhador for chamado a prestar serviço em dia de descanso semanal tem direito a gozar esse dia de descanso, nos termos do disposto nos números seguintes.

2- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador tem direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar dentro dessa semana ou da semana seguinte.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na semana em que ocorre ou nas três semanas seguintes.

4- Quando, por razões ou circunstâncias excepcionais, em casos de força maior ou a pedido do trabalhador, não se verificar o gozo efetivo do dia de descanso compensatório previsto nos números 2 e 3 desta cláusula, o trabalhador tem direito ao pagamento previsto no número 3 da cláusula 52.^a

Cláusula 33.^a**Direito a férias**

1-O trabalhador tem direito a um período de 25 dias úteis de férias em cada ano civil, sem prejuízo do disposto na lei, nomeadamente, em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho e na contratação a termo.

2-O gozo de um dos dias de férias previstos no número anterior corresponde a um período normal de trabalho diário, o qual não pode ser gozado conjuntamente com a dispensa autorizada prevista na cláusula 40.^a

3-Para este efeito, só não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e feriados.

4-O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo se outro for o regime resultante da lei.

5-O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

6-As férias devem ser gozadas seguidamente no mínimo de 12 dias úteis.

7-O período de trabalho seguinte ao período de férias previsto no número anterior, se não for respeitado o horário de trabalho previsto na escala de serviço a que o trabalhador está afeto, de acordo com os números 15 e 16 da cláusula 18.^a ou quando o trabalhador se encontre na situação prevista no número 8 da cláusula 18.^a, não pode ter início antes das 5h00.

Cláusula 34.^a**Marcação de férias**

1-A marcação do período mínimo de férias que deve ser gozado consecutivamente deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores, devendo procurar-se a implementação de um sistema que permita a distribuição por todos os trabalhadores dos períodos de férias mais pretendidos de forma equitativa e rotativa, em obediência ao disposto nos números seguintes.

2-A empresa não pode impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo o disposto nos números 5 e 11.

3-O mapa de férias deve ser elaborado e afixado pela empresa nos locais de trabalho até 15 de abril de cada ano.

4-Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é dado o direito de gozarem as férias simultaneamente.

5-Sem prejuízo do disposto no número 7, para assegurar a laboração contínua e permitir a distribuição dos períodos de férias mais pretendidos, de forma equitativa e rotativa, nos termos do número seguinte, a empresa pode implementar o sistema de marcação do período mínimo de férias subdividido nos seguintes 12 (doze) períodos indicativos:

a) Período 1 - Por altura da Páscoa (mínimo de 12 dias úteis), com referência ao calendário escolar, e uma semana na segunda quinzena de agosto, distribuídos de forma equitativa em cada semana da quinzena;

b) Período 2 - Com início a 16 de maio;

c) Período 3 - Com início a 1 de junho;

d) Período 4 - Com início a 16 de junho;

e) Período 5 - Com início a 1 de julho;

f) Período 6 - Com início a 16 de julho;

g) Período 7 - Com início a 1 de agosto;

h) Período 8 - Com início a 16 de agosto;

i) Período 9 - Com início a 1 de setembro;

j) Período 10 - Com início a 16 de setembro;

k) Período 11 - Com início a 1 de outubro;

l) Período 12 - Por altura do Natal e fim de ano (mínimo de 12 dias úteis), acrescido do gozo do feriado de Ano Novo imediatamente subsequente, e uma semana na primeira quinzena de agosto, distribuídos de forma equitativa em cada semana da quinzena.

6-Para cumprimento do número anterior fica convencionada a seguinte sequência dos períodos de férias a atribuir: Período 1; período 4; período 2; período 5; período 3; período 6; período 12; período 9; período 11; período 8; período 10 e período 7.

7-Sempre que possível e a solicitação do trabalhador o primeiro dia do período de férias pode suceder a dia de descanso semanal e o último dia de férias pode anteceder a dia de descanso semanal.

8- Os trabalhadores podem trocar entre si os períodos de férias que lhes correspondam, mantendo a mesma posição na sequência de férias, desde que não haja inconveniente para o serviço.

9- No caso de o trabalhador gozar férias em período diferente do referido no número 5, deve ser retomada, no ano seguinte, a posição correspondente à respetiva sequência que lhe caberia no plano de férias.

10- Sempre que não esteja implementado o sistema referido no número 1, e não seja possível conceder férias no período pretendido pelo trabalhador, é-lhe dada a faculdade de apresentar três soluções alternativas para escolha por parte da empresa, que dão conhecimento ao interessado da sua decisão.

11- Os restantes dias, para além do período mínimo de férias, são gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço.

12- Para assegurar a laboração contínua e para os dias de férias que a 30 de setembro o trabalhador não tenha gozado nem fixado, a empresa fixa para novembro e dezembro os dias de férias remanescentes, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de outubro.

Cláusula 35.^a

Gozo e cumulação de férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que, comprovadamente, este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de cumulação do gozo de férias até 30 de junho do ano subsequente àquele em que se vencem, no caso de impedimento prolongado.

Cláusula 36.^a

Alteração de férias

1- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de pelo menos 10 dias de férias.

3- 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, incluindo falecimento de familiar que confira direito a justificação de falta nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula 38.^a, desde que haja comunicação do mesmo à empresa a comprovar o impedimento, devendo o gozo das férias ter lugar após o termo do impedimento, na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa.

4- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, por doença ou outro facto que não lhe seja imputável e desde que haja comunicação do mesmo à empresa, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

Cláusula 37.^a

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração do período normal de trabalho para efeito do disposto no número anterior.

4- A contagem dos tempos de falta a que se refere o número 2 é reiniciada em cada ano civil.

Cláusula 38.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, nos termos da lei, por altura do casamento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei, não podendo ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem destas faltas, bem como adiam ou suspendem o gozo das férias;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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 do trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei e no presente AE;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pela empresa;

j) A que por lei e nos termos da mesma seja como tal considerada, nomeadamente:

i) A motivada para doação gratuita de sangue, pelo tempo efetivamente necessário à dádiva e à recuperação do trabalhador, até limite de um período normal de trabalho diário;

ii) A motivada pelo exercício de funções na qualidade de bombeiro voluntário em conformidade com o respetivo regime jurídico;

iii) Comparência em tribunais, órgãos de polícia criminal e organismos da administração direta do Estado que requisitem a presença do trabalhador.

3- As faltas previstas na alínea b) do número anterior podem iniciar-se, à escolha do trabalhador, na data do óbito, da transladação do corpo para território nacional, se for caso disso, ou das cerimónias fúnebres, devendo o trabalhador informar a empresa da respetiva opção na data do óbito.

4- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número 2.

Cláusula 39.^a

Ausências por parentalidade

As ausências no âmbito da proteção na parentalidade seguem os regimes previstos na lei.

Cláusula 40.^a

Dispensa autorizada

1- O trabalhador tem direito a ser dispensado do serviço por um período normal de trabalho diário a gozar em cada quadrimestre.

2- O gozo da dispensa no último quadrimestre não pode ocorrer no mês de dezembro.

3- A marcação do dia de dispensa por parte do trabalhador deve ser efetuada com uma antecedência mínima de cinco dias.

4- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, por razões objetivas e fundamentadas, a comunicação à empresa deve ser feita logo que possível.

Cláusula 41.^a

Comunicação de ausência

1- A ausência ao trabalho deve ser comunicada pelo trabalhador ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador deve ser feita logo que possível.

3- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4- A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 42.^a**Efeitos das faltas justificadas**

1- A falta justificada não determina a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Ainda que justificadas determinam a perda de retribuição as seguintes faltas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Dadas na qualidade de representante dos trabalhadores em associações sindicais, como dirigente ou delegado sindical, ou na comissão de trabalhadores, para além dos respetivos créditos legais;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) Dadas ao abrigo de disposições legais especiais que prevejam perda de retribuição.

Cláusula 43.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, a qual é descontada para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2- No caso em que a falta determine perda de retribuição, esta perda pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por acordo com a empresa, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias de férias, ou a correspondente proporção nos termos legalmente previstos.

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

a) Falte injustificadamente cinco dias consecutivos ou dez dias interpolados em cada ano civil;

b) Falte injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

c) Falte injustificadamente ao período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 44.^a**Licença sem retribuição**

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

4- Durante o período da licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniaisCláusula 45.^a**Retribuição**

Para efeito deste AE, considera-se:

a) *Retribuição mensal (RM)* - O montante correspondente à retribuição base indiciária devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, cujo valor é o fixado no anexo III deste AE de acordo com o índice de retribuição em que se enquadra, adicionado do valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, do valor do subsídio de escala ou da retribuição específica por isenção de horário de trabalho, enquanto se verificarem as respetivas condições de atribuição, conforme os casos;

b) *Retribuição diária (RD)* - O valor da retribuição diária é calculado da seguinte forma:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

c) **Retribuição horária (RH)** - O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

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

Sendo:

N - Período normal de trabalho semanal;

d) **Retribuição variável (RV)** - A retribuição variável é constituída pelo somatório dos valores de cada prestação variável, que seja contrapartida do modo específico da execução do trabalho e nos termos da lei considerado como retribuição regular e periódica, devida em pelo menos 11 meses no ano civil imediatamente anterior, sendo calculada da seguinte forma:

$$RV = \frac{TN + TS + PCo}{12}$$

Sendo:

TN - Trabalho noturno;

TS - Trabalho suplementar incluindo em dia de descanso ou feriado;

PCo - Prémio de condução;

em que *TN*; *TS* ou *PCo* > 0 desde que devido pelo menos 11 meses por ano, salvo em caso de acidente de trabalho, caso em que se atende à média dos meses de trabalho efectivamente prestado.

Para o efeito de determinação das médias da retribuição variável é considerada a data de efeito da prestação de trabalho e não a data do respetivo pagamento.

Cláusula 46.^a

Diuturnidades

1-Reportando-se à data de admissão na empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada período de cinco anos de serviço efetivo.

2-Cada diuturnidade tem o valor previsto no anexo III.

3-O direito de vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

4-É considerado para contagem de diuturnidades o mês da admissão.

Cláusula 47.^a

Retribuição específica por isenção de horário de trabalho

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito à retribuição específica prevista na lei para a modalidade que se lhe aplica.

Cláusula 48.^a

Subsídio de escala

O trabalhador sujeito a horário de trabalho organizado por escala de serviços, previsto na cláusula 18.^a, tem direito a um subsídio mensal sobre a retribuição base indiciária, cujo valor se encontra previsto no anexo III, o qual não inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

Cláusula 49.^a

Regime de absorção

O trabalhador que complete cinco anos consecutivos de prestação de trabalho em regime de laboração por horário por escala e que cesse a laboração nesse regime, tem direito a auferir, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença entre a retribuição mensal (*RM*) que auferia e a retribuição mensal que passa a auferir, sendo tal abono absorvível por futuros acréscimos ou aumentos da retribuição mensal do trabalhador.

Cláusula 50.^a**Pagamento de trabalho noturno**

O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado fora do período previsto na cláusula 26.^a

Cláusula 51.^a**Pagamento de trabalho suplementar**

1-O trabalho suplementar definido no número 4 da cláusula 27.^a é pago a 150 % da respetiva retribuição horária (*RH*), diurna ou noturna, conforme o caso.

2-O trabalho suplementar apurado nos termos do cômputo definido no número 5 da cláusula 27.^a é pago a 150 % da respetiva retribuição horária.

Cláusula 52.^a**Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal e feriado**

1-Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado, verificando-se o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto na cláusula 32.^a, o trabalhador tem direito ao pagamento de 125 % do valor da retribuição horária (*RH*) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de 8 horas.

2-Caso o tempo de trabalho prestado nos termos do número anterior exceda as 8 horas é retribuído a 150 % do valor da retribuição horária (*RH*) por cada hora ou fração de trabalho prestado.

3-No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado, sem que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto na cláusula 32.^a, o trabalhador tem direito ao pagamento de 200 % do valor da retribuição horária (*RH*) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de 8 horas.

4-As primeiras duas horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número 10 da cláusula 30.^a são retribuídas a 150 % do valor da retribuição hora (*RH*).

Cláusula 53.^a**Retribuição por afetação do descanso diário**

1-Sempre que não seja respeitado o período mínimo do descanso diário consagrado na cláusula 22.^a, as horas de descanso diário não gozadas que afetem esse mínimo são retribuídas a 200 % da respetiva retribuição horária (*RH*) ou a 250 % da respetiva retribuição horária (*RH*) quando a redução do descanso diário resultar da antecipação do início do período normal de trabalho diário.

2-O pagamento das horas do descanso diário não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre, com exceção do trabalho noturno.

Cláusula 54.^a**Retribuição do trabalho de emergência**

O trabalho efetuado em situação de emergência prevista na cláusula 28.^a é retribuído, por cada hora ou fração de trabalho prestado, a 200 % da respetiva retribuição horária (*RH*) nos dias de trabalho normal e a 300 % nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efetivo de compensação do descanso semanal ou feriado.

Cláusula 55.^a**Retribuição de horas de viagem**

1-As horas de viagem são pagas com o valor da retribuição horária (*RH*), sem qualquer adicional, salvo se se prolongarem para o dia de descanso semanal, nos termos do disposto no número 9 da cláusula 30.^a, aplicando-se então o regime do número 10 da mesma cláusula.

2-As horas de viagem em situação de emergência são retribuídas, por cada hora ou fração de tempo, a 200 % da respetiva retribuição horária (*RH*) nos dias de trabalho normal e a 300 % nos dias de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 56.^a**Ajudas de custo**

1- Quando o serviço decorrente do exercício normal da função implicar repouso fora do centro de trabalho a que o trabalhador se encontra afeto, o trabalhador tem direito, por cada repouso, a uma ajuda de custo no montante fixado no anexo III, consoante a situação que se lhe aplique:

- a) Por período de repouso até doze horas;
- b) Por período de repouso superior a doze horas e até dezoito horas;
- c) Por período de repouso superior a dezoito horas.

2- Quando o intervalo de descanso ocorrer na estação limite da rede ferroviária espanhola e desde que em serviço decorrente do exercício normal da função, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo no montante fixado no anexo III.

3- Quando o serviço decorrente do exercício normal da função ocorrer para além da estação limite da rede ferroviária espanhola, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo no montante fixado no anexo III, consoante a situação que se lhe aplique:

- a) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do centro de trabalho a que se encontra afeto;
- b) Por período de repouso até doze horas;
- c) Por período de repouso superior a doze horas e até dezoito horas;
- d) Por período de repouso superior a dezoito horas.

4- Quando ao serviço não decorrente do exercício normal da função ou em formação e por cada período de trabalho afetado pelo afastamento da área geográfica do centro de trabalho a que se encontra afeto, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo no montante fixado no anexo III, não cumulável com a ajuda de custo prevista nos números anteriores, consoante a situação que se lhe aplique:

- a) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do centro de trabalho a que se encontra afeto com duração até doze horas;
- b) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do centro de trabalho a que se encontra afeto com duração superior a doze horas;
- c) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do centro de trabalho a que se encontra afeto que implique repouso.

5- Para efeitos do número anterior, considera-se área geográfica a concentração de atividades ferroviárias da empresa onde o trabalhador, normalmente, presta o seu trabalho até ao limite máximo de 10 km de raio com centro no centro de trabalho a que o trabalhador se encontra afeto. No que respeita às áreas da Grande Lisboa e do Grande Porto considera-se a área administrativa territorial dos seguintes concelhos:

- Lisboa, Oeiras, Amadora e Loures;
- Porto, Gaia, Matosinhos e Ermesinde.

6- Considera-se exercício normal da função o desempenho das funções respetivas definidas no anexo I.

7- O regime de ajudas de custo referente a deslocações ao estrangeiro para além da estação fronteiriça da rede ferroviária estrangeira, quando em serviço não decorrente do exercício normal da função, é estabelecido por regulamentação interna.

Cláusula 57.^a**Subsídio de refeição**

1- Por cada período de trabalho diária atribuído, e desde que a prestação efetiva de trabalho ultrapasse em trinta minutos a metade do período normal de trabalho diário, o trabalhador tem direito ao abono de um subsídio de refeição no valor previsto no anexo III.

2- Caso o trabalhador preste, no mínimo, metade do período normal de trabalho diário previsto, terá direito a metade do valor do subsídio de refeição previsto no anexo III.

Cláusula 58.^a**Retribuição do período de férias e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, de valor igual ao da sua retribuição mensal (*RM*) acrescida da retribuição variável (*RV*).

2- O trabalhador tem direito, anualmente, a um subsídio de férias de valor igual ao da sua retribuição mensal (*RM*) acrescida da retribuição variável (*RV*), sem prejuízo do disposto na lei em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, ou contratação a termo.

3- O subsídio de férias é pago de uma só vez no mês anterior ao do início do período mínimo de férias.

4- O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efetivo das mesmas, nos casos previstos na lei e no presente AE.

5- Quando o trabalhador se encontrar na situação de incapacidade para o trabalho comprovada pela Segurança Social, e impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias a que tiver direito, é-lhe abonado no mês de dezembro.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição mensal (*RM*), que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- No ano da admissão e no ano da cessação do contrato de trabalho, o subsídio é calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

3- Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador, o subsídio é igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

Cláusula 60.^a

Compensação da dispensa autorizada

1- Por cada dispensa autorizada prevista na cláusula 40.^a não gozada, o trabalhador tem direito ao pagamento de uma compensação no valor correspondente ao determinado pelo produto entre o valor da retribuição horária (*RH*) e o período normal de trabalho.

2- A compensação prevista no número anterior é paga no mês de dezembro do ano a que respeitam as dispensas.

Cláusula 61.^a

Prémio de condução

1- Ao trabalhador do ramo tração, com exceção do que labore em regime de comissão de serviço, é pago um prémio de condução por cada período de trabalho diário calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PCo = \left(Pcf + \frac{Km + mc}{520} \right) \times RH + Au \times Kau$$

sendo:

PCo - Prémio de condução;

Pcf - Por cada período de trabalho diário assume o valor de:

a) 2,50 para o inspetor de tração e para o especialista de tração e 2,00 para o maquinista a acrescer de 0,50 se este for a bordo do material motor em funções de condução em comboio ou em manobra;

b) Para o trabalhador do ramo tração a prestar formação de condução ou manobra em linha acresce ao respetivo *Pcf* o valor de 1.

Km - Quilómetros percorridos em comboio e em manobra;

mc - Minutos de efetiva condução;

RH - Retribuição horária;

Au - Valor por quilómetro efetivamente realizado em agente único;

Kau - Quilómetros efetivamente percorridos em agente único.

2- Para efeitos de atribuição do prémio referido no número anterior, ao trabalhador da tração afeto ao serviço de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efetivo de manobras corresponde a 0,25 km.

3- Para determinação dos quilómetros e minutos de condução, consideram-se ainda os efetuados por trabalhador da tração que se encontre em serviço efetivo de acompanhamento de comboio ou de instrução, orientação e supervisão da condução em comboio ou em manobra.

4- Para efeitos de atribuição do prémio previsto no número 1, considera-se como «minutos de condução» o período de tempo decorrido entre a hora efetiva da partida e a hora efetiva da chegada do comboio.

CAPÍTULO IV

Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 62.^a

Instalações para descanso diário

1- Por necessidade de serviço a empresa proporciona ao trabalhador a utilização de instalações onde este possa repousar quando se encontre na situação de descanso diário fora do centro de trabalho a que se encontre afeto.

2- Excecionalmente, as instalações referidas no número anterior podem ser utilizadas pelo trabalhador quando termine o período de trabalho entre as 23h00 e as 5h00 no centro de trabalho, caso o atraso da circulação não garanta o período de descanso diário mínimo de onze horas ou o trabalhador não tenha transporte para a respetiva residência ou o tempo de espera por esse transporte seja igual ou superior a uma hora.

Cláusula 63.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A empresa proporciona as condições necessárias para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e as instruções determinadas pela empresa com essa mesma finalidade.

Cláusula 64.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

O regime de prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais é o previsto na lei, nomeadamente no que respeita a pensão por morte e regime de acidentes de percurso.

Cláusula 65.^a

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho, de doença profissional ao serviço da empresa, acidente ou doença que implique a perda de certificação profissional, esta promove a reclassificação ou reconversão do trabalhador para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador em detrimento de operar a caducidade do contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Ao trabalhador é garantido complemento ao subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de modo a que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida que lhe seria devida se estivesse ao serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O complemento em causa é concedido mesmo no caso em que o trabalhador ainda não tenha vencido o prazo de garantia e é pago a partir do primeiro dia de doença, inclusive.

3- O trabalhador beneficia de qualquer aumento de retribuição que ocorra no decurso do período de doença, o que determina a correção do complemento atribuído pela empresa.

CAPÍTULO V

Vicissitudes contratuais

Cláusula 67.^a

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pela empresa, nos termos estabelecidos por esta e com observância do disposto na lei e no presente AE.

2- Por autorização expressa do trabalhador a empresa remete ao sindicato a respetiva nota de culpa.

3- A autorização mencionada no número anterior apenas tem de ser manifestada uma única vez, aplicando-se a todos os processos disciplinares que lhe sejam posteriores, sem prejuízo do trabalhador a poder revogar a todo tempo.

4- O sindicato pode consultar o processo disciplinar através de representante autorizado, por escrito, pelo trabalhador.

Cláusula 68.^a

Instrução do processo disciplinar

1- Quando for arrolado no processo disciplinar um número de testemunhas não superior a cinco, deve o instrutor do processo proceder à sua inquirição no centro de trabalho a que estejam afetas, desde que as testemunhas sejam do ramo de tração.

2- Ainda que não integradas no ramo de tração, devem ser ouvidas, sempre que possível, as testemunhas que pertençam a um local de trabalho situado na área do centro de trabalho onde a inquirição, nos termos do número anterior, tenha lugar.

3- Para o cumprimento do disposto nos números anteriores, o instrutor deve notificar o arguido das datas alternativas - dias e horas disponíveis - em que a inquirição pode realizar-se, para que este indique, por escrito, em prazo não inferior a cinco dias úteis, o dia e a hora em que a mesma pode ter lugar.

4- Se o número de testemunhas for superior a cinco, se as mesmas pertencerem a ramos profissionais diferentes ou se não forem trabalhadores da empresa, o trabalhador arguido é notificado com antecedência, em regra não inferior a cinco dias úteis, do local, bem como de duas datas e horas alternativas em que deve apresentar as testemunhas para serem ouvidas.

5- Sempre que estejam reunidas condições técnicas para o efeito, as inquirições previstas nos números anteriores podem ser realizadas por videoconferência.

Cláusula 69.^a

Sanções abusivas

Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias;
- e) Ser despedido ou lhe ser aplicada sanção para punir infração até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

CAPÍTULO VI

Direito coletivo

Cláusula 70.^a

Atividade sindical

Ao exercício da atividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor, com exceção do previsto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 71.^a

Reunião de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o período normal de trabalho, até ao máximo de 15 horas, nos termos da lei.

2- Os promotores da reunião referida no número anterior são obrigados, nos termos da lei, a comunicar à empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, nomeadamente a data e hora que pretendem efetuá-la.

Cláusula 72.^a

Crédito de horas e faltas de membro da direção

1- O número de membros de direção com direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas nos termos da lei, é estabelecido do seguinte modo:

- a) De 50 a 99 associados: 2 membros;
- b) De 100 a 199 associados: 3 membros;
- c) A partir de 200 associados: 4 membros.

2- Os dirigentes sindicais que gozem os créditos previstos no número 1 não perdem o direito à retribuição mensal e ao subsídio de refeição e prémio de condução, por cada mês.

3- O SMAQ beneficia de dirigentes a tempo inteiro, a designar entre os membros de direção previstos no número anterior, a atribuir em função do número de associados de que disponha nos seguintes termos:

- a) De 50 a 129 associados: 1 membro a tempo inteiro;
- b) De 130 a 229 associados: 2 membros a tempo inteiro;
- c) A partir de 230 associados: 3 membros a tempo inteiro.

4- Os dirigentes sindicais a tempo inteiro não perdem o direito à remuneração mensal e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição e prémio de condução, por cada mês, mantendo-se a aplicação integral do presente AE.

5- Sem prejuízo do disposto número 1, é permitido o rateamento do crédito de horas determinado de acordo com o disposto na lei por mais do que um membro de direção, desde que na totalidade não sejam excedidos os limites ali previstos.

6- O crédito mensal referido no número 1 é insuscetível de cumulação ou compensação com os créditos dos outros meses.

Cláusula 73.^a

Delegados sindicais e crédito de horas

1- O número de delegados sindicais é calculado de acordo com a fórmula prevista na lei, aplicada ao número de trabalhadores sindicalizados registado na empresa e é distribuído proporcionalmente pelas várias associações sindicais, em função da respetiva representatividade (número de associados registado na empresa).

2- Cada delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um período normal de trabalho diário por mês até ao limite de sessenta horas por ano.

3- Os créditos referidos no número anterior não determinam perda de retribuição diária, nem do respetivo subsídio de refeição e prémio de condução.

Cláusula 74.^a

Comissão paritária

1- Para interpretação e integração das cláusulas do presente AE, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

2- As deliberações tomadas pela comissão paritária regem-se pelas disposições legais em vigor, designadamente quanto ao depósito e publicação.

Cláusula 75.^a

Constituição e funcionamento

1- A comissão paritária é constituída por seis membros, três em representação da empresa e três em representação dos trabalhadores, dispondo cada parte do direito a um voto.

2- Cada uma das partes indica à outra, por escrito, a identificação dos seus representantes na comissão paritária.

3- O funcionamento e local das reuniões é estabelecido por acordo das partes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- A comissão paritária pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos dois representantes de cada parte.

5- Constituída a comissão paritária deve ser elaborada o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 76.^a

Concessões de viagem

O trabalhador tem direito à atribuição de concessões de viagem nos termos definidos no regulamento de concessões acordado.

Cláusula 77.^a

Seguro de saúde

O trabalhador beneficia de um seguro de saúde até à cessação do contrato de trabalho, nos termos definidos em procedimento interno.

Cláusula 78.^a

Subsídio de pré-escolar

O trabalhador beneficia de subsídio pré-escolar nos termos definidos em procedimento interno.

Cláusula 79.^a

Integração de categorias profissionais

Os trabalhadores são integrados, na data de entrada em vigor do presente AE, nos termos decorrentes do anexo IV - Integração profissional.

Cláusula 80.^a

Antiguidade

1- A antiguidade dos trabalhadores em cada categoria profissional conta-se pelo tempo de serviço efetivo prestado desde a data de acesso a essa categoria na empresa.

2- Em caso de igualdade de antiguidade na categoria profissional é considerado mais antigo, pela seguinte prioridade, o trabalhador:

- a) Com mais tempo de serviço efetivo prestado no ramo tração;
- b) Com mais tempo de serviço efetivo prestado na empresa;
- c) Com mais idade.

3- No caso dos trabalhadores transferidos da CP, EPE, nos termos do Decreto-Lei n.º 137-A/2009, de 13 de junho, acresce na antiguidade referida nos números anteriores aquela que já detinham no momento da sua transferência para a CP CARGA, SA (31 de julho de 2009).

Cláusula 81.^a

Adesão individual

1- O trabalhador não filiado na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente acordo de empresa, que pretenda que este passe, nos termos da lei, a ser-lhe aplicável, deve comunicá-lo por escrito à empresa, sendo que a referida adesão produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua comunicação.

2- A empresa transmite a adesão expressa do trabalhador à associação sindical outorgante, exclusivamente para as finalidades previstas nos números seguintes.

3- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em compartilhar nas despesas de negociação do acordo de empresa, no valor anual correspondente a 25 % da retribuição mínima mensal garantida (RMMG), durante o período de vigência do acordo.

4- O valor estabelecido no número anterior deve ser, em cada ano, descontado pela empresa da remuneração do trabalhador aderente, por referência ao mês seguinte ao mês da adesão, e entregue ao sindicato, desde que o trabalhador o autorize no momento da adesão, ou, em alternativa, faça prova junto da empresa desse pagamento à associação sindical outorgante.

Cláusula 82.^a**Regime supletivo**

Os aspetos não previstos na presente convenção coletiva de trabalho regem-se pelo disposto no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 83.^a**Cláusula final**

As partes reconhecem que a regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável para os trabalhadores do que a anteriormente aplicável, pelo que, com sua entrada em vigor é revogado o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2021 e respetiva retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2022.

Lisboa, 23 de Junho de 2025.

Pela MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA:

Carlos Alberto Silva Pereira de Vasconcelos, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ:

António Barata Domingues, na qualidade de presidente da direção.

António Manuel Almeida Alves, na qualidade de vice-presidente da direção.

Rui Jorge Félix Almeida, na qualidade de tesoureiro da direção.

ANEXO I

Enquadramento de categorias profissionais e funções

Categorias profissionais do ramo tração

Maquinista.
Inspetor de tração.
Especialista de tração.

Definição de funções

Maquinista - É o trabalhador que:

- Prepara e conduz o material motor na realização de marchas de comboios e manobras;
- Prepara, ensaia e coloca ao serviço os sistemas e equipamentos do material motor necessários à condução, proteção, comunicação e segurança do comboio e da carga;
- Recebe e transmite a informação e documentação necessárias à circulação e qualidade do serviço da marcha do comboio;
- Proceda ao resguardo, estacionamento, movimentação, formação e/ou deformação de comboios e aos ensaios necessários à verificação das condições de segurança e preparação das composições para a marcha;
- Proceda à verificação e reposição de nível dos consumíveis necessários ao funcionamento e segurança do material motor que conduz, quando as condições de trabalho, de segurança e salubridade o permitam;
- Proceda à verificação e desempanagem do material circulante;
- Acompanha e instrui as tripulações, em fase de aprendizagem, para integração no serviço ou em período experimental.

E, quando necessário, pode:

- Executar funções de «acompanhamento de comboios» nas cabines de condução no que respeita à segurança e marcha do comboio, de acordo com as disposições regulamentares em vigor;
- Realizar atividades de apoio à gestão e colabora em atividades de formação;
- Colaborar na gestão de contratos, proceder ao acompanhamento, receção e registos.

Inspetor de tração - É o trabalhador que:

- Assegura a gestão integrada do material motor e pessoal circulante;

- Acompanha e supervisiona a atividade das tripulações, verificando e instruindo sobre os procedimentos a adotar colaborando na resolução dos problemas operacionais;
 - Verifica e informa da qualidade técnica da condução e da observância às disposições regulamentares;
 - Verifica e informa sobre a observância das disposições regulamentares e sobre o comportamento do material circulante e da interligação funcional das atividades de gestão da rotação e da manutenção;
 - Assegura a gestão das instalações, máquinas e equipamentos afetos aos serviços, zelando pela sua funcionalidade e controlando a respetiva manutenção;
 - Realiza e colabora em estudos técnicos, elaboração de normas e documentos regulamentares;
 - Assegura e colabora em atividades de formação;
 - Assegura atividades técnicas, de gestão e de apoio, em órgãos técnicos, de planeamento, de comando e controlo operacional;
 - Realiza e participa na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros.
- E, quando necessário, pode:
- Executar as funções inerentes ao maquinista, para efeitos de manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou certificação;
 - Colaborar na gestão de contratos e na inspeção de prestação de serviços.
- Especialista de tração* - É o trabalhador que:
- Orienta, coordena, supervisiona e assegura a gestão integrada dos meios operacionais assegurando a resolução dos problemas registados;
 - Acompanha e controla o cumprimento das normas de segurança e padrões de qualidade dos serviços de transporte;
 - Assegura a qualidade e fiabilidade dos registos e informação constante dos relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão;
 - Realiza e participa na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes, ocorrências ou outros;
 - Realiza e colabora em estudos técnicos e de assessoria, planeamento, programação e controlo de serviços, atividades ou programas de transporte, produzindo relatórios, indicadores, normas ou outros documentos de suporte;
 - Assegura e colabora em atividades de formação.
- E, quando necessário, pode:
- Executar as funções inerentes ao inspetor de tração.

ANEXO II

Progressão profissional

Disposições gerais

I - Conceitos fundamentais

1- Categoria profissional

É a denominação profissional, consagrada no presente AE, de um conjunto de funções exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências próprias.

2- Ramo profissional

É o conjunto de categorias hierarquizadas, fundamentalmente complementares, articuladas entre si por uma rede de acessos definidos no presente AE.

3- Promoção

É a passagem de uma categoria profissional a outra, implicando aumento de retribuição, diferentes competências e/ou responsabilidades.

4- Mudança de categoria profissional

É a passagem de uma categoria profissional a outra, implicando diferentes competências e/ou responsabilidades.

5- Mudança de ramo profissional

É a passagem de uma categoria profissional a outra não pertencente ao mesmo ramo profissional, efetivada por promoção ou por mudança de categoria.

6- Mudança de índice remuneratório

É o acesso a um índice de retribuição mais elevado dentro da mesma categoria profissional.

II - Desempenho profissional

1- A prestação da informação sobre o desempenho profissional, adiante designada, simplesmente, por «informação», é da responsabilidade da empresa.

2- A «informação» deve ser prestada sempre que necessário, nomeadamente, para efeitos de mudança de índice remuneratório ou de promoção, será traduzida em positiva ou negativa.

3- A «informação» deve fundamentar-se apenas no desempenho profissional de cada trabalhador no período avaliativo de referência.

4- A «informação» deve ser levada ao conhecimento do trabalhador pela respetiva hierarquia, o qual manifestará por escrito esse conhecimento.

5- O trabalhador dispõe de quinze dias para reclamar da «informação» prestada, devendo a empresa apreciar e responder à reclamação no prazo de trinta dias.

III - Normas genéricas para mudança de índice remuneratório

1- A mudança de índice remuneratório apenas se pode verificar nos casos expressamente previstos no presente AE.

2- Cada categoria integra um conjunto de índices remuneratórios definidos no presente AE.

3- O tempo mínimo de permanência em cada índice não pode ser inferior a 2 anos.

4- No caso de obtenção de «informação» negativa, para efeitos de mudança de índice remuneratório, a «informação» deve ser repetida após 1 ano, não podendo haver mudança de índice remuneratório sem a obtenção de «informação» positiva.

5- As mudanças de índice remuneratório processam-se mediante a obtenção de «informação» positiva e o cumprimento do tempo mínimo de permanência em cada índice remuneratório de acordo com o seguinte:

– Categorias com 6 índices remuneratórios:

a) Tempo mínimo de permanência no 1.º, 2.º e 3.º índice - 2 anos;

b) Tempo mínimo de permanência no 4.º índice - 3 anos;

c) Tempo mínimo de permanência no 5.º índice - 5 anos.

IV - Norma genérica para provimento de vagas

1- O provimento de vagas existentes em determinada categoria profissional faz-se preferencialmente mediante recrutamento interno.

2- No caso de recrutamento interno, o provimento de vagas previsto no número anterior, será feito preferencialmente por concurso ou por nomeação.

V - Enquadramento de categorias profissionais e acessos

1- A estrutura e o enquadramento das categorias profissionais no ramo profissional tração encontram-se representados no anexo I.

2- O acesso à categoria profissional de inspetor de tração faz-se por concurso.

3- O acesso à categoria profissional de especialista de tração faz-se por nomeação através da designação pela empresa do trabalhador que, de entre os candidatos, reúna os requisitos e condições definidas para o preenchimento da vaga.

VI - Disposições finais

1- Os candidatos à admissão na empresa ficarão, sempre que tal solução for possível ou adequada, na situação de formandos, ao abrigo de contratos de formação celebrados nos termos legais aplicáveis.

2- A integração dos trabalhadores admitidos na empresa para a categoria de maquinista faz-se pelo índice 11 da tabela indiciária constante no anexo IV, salvo o disposto no número seguinte.

3- No caso de admissão na empresa de trabalhador com experiência profissional prévia na categoria de maquinista devidamente comprovada, a empresa pode posicioná-lo em índice remuneratório desta categoria superior ao índice de entrada, desde que este não ultrapasse o posicionamento indiciário em que se encontraria um trabalhador da mesma categoria profissional com igual tempo de experiência na empresa e avaliação sempre positiva.

4- As disposições do presente AE, relativas ao provimento de vagas, não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão.

5- Os tempos de permanência em cada índice remuneratório, decorrentes da aplicação do presente AE, estão indissociavelmente ligados ao sistema de avaliação de desempenho profissional, não podendo, em qualquer caso, vir a ser desligados deste.

ANEXO III

Enquadramento remuneratório e prestações patrimoniais

1- Tabela salarial

Ramo tração

36	2 028,82 €
35	1 981,74 €
34	1 934,55 €
33	1 887,41 €
32	1 840,24 €
31	1 793,06 €
26	1 745,87 €
25	1 698,69 €
24	1 673,30 €
23	1 625,43 €
22	1 577,56 €
21	1 531,97 €
16	1 490,47 €
15	1 447,79 €
14	1 411,22 €
13	1 380,72 €
12	1 350,24 €
11	1 319,74 €

2- Outras atribuições patrimoniais

Atribuição patrimonial	Cláusula	Valor
Diuturnidades (D)	46. ^a	25,00 €
Subsídio de escala	48. ^a	18,50 % (i)
Ajuda de custo - Repouso até 12 horas (ex. normal função)	56. ^a , número 1, a)	23,00 €
Ajuda de custo - Repouso entre 12 e 18 horas (ex. normal função)	56. ^a , número 1, b)	31,00 €
Ajuda de custo - Repouso superior a 18 horas (ex. normal função)	56. ^a , número 1, c)	38,00 €
Ajuda de custo - Com intervalo de descanso na estação limite da rede ferroviária espanhola (ex. normal função ES)	56. ^a , número 2	7,00 €
Ajuda de custo - Para além da estação limite da rede ferroviária espanhola (ex. normal função ES)	56. ^a , número 3, a)	7,00 €
Ajuda de custo - Repouso até 12 horas (ex. normal função ES)	56. ^a , número 3, b)	42,00 €
Ajuda de custo - Repouso entre 12 e 18 horas (ex. normal função ES)	56. ^a , número 3, c)	58,00 €
Ajuda de custo - Repouso superior a 18 horas (ex. normal função ES)	56. ^a , número 3, d)	72,00 €

Ajuda de custo - Fora da função ou formação até 12 horas	56. ^a , número 4, <i>a</i>)	3,50 €
Ajuda de custo - Fora da função ou formação superior a 12 horas	56. ^a , número 4, <i>b</i>)	14,00 €
Ajuda de custo - Fora da função ou formação com repouso	56. ^a , número 4, <i>c</i>)	24,50 €
Subsídio de refeição (SR)	57. ^a	11,50 €
(Au) - Valor por quilómetro efetivamente realizado em agente único	61. ^a	0,15 €

(i) Da retribuição indiciária prevista na tabela salarial.

ANEXO IV

Integração profissional

Tabela indiciária

Na data de entrada em vigor do presente AE, vigora a tabela indiciária constante no presente anexo.

Ramo tração						
Maquinista	11	12	13	14	15	16
Inspetor de tração	21	22	23	24	25	26
Especialista de tração	31	32	33	34	35	36

Depositado a 15 de setembro de 2025, a fl. 116 do livro n.º 13, com o n.º 254/2025, 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 adesão entre a Cruz Vermelha Portuguesa e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF e outros

Acordo de adesão entre a FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais ao acordo de empresa entre a Cruz Vermelha Portuguesa e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2024.

Entre:

FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (doravante designada abreviadamente FNSTFPS), com sede na Avenida Engenheiro Arantes Oliveira, n.º 3 - 1.ª A em Lisboa, NIPC 501 233 458, neste ato representada por Elisabete dos Santos Costa Gonçalves e por Maria Helena Graça Freitas Martins, respetivamente na qualidade de membros da sua direção,

E

Cruz Vermelha Portuguesa, com sede na Jardim 9 de Abril 1/5 em Lisboa, NIPC 500 745 749, neste ato representado por António Manuel Frade Saraiva na qualidade de Presidente da Cruz Vermelha Portuguesa.

É celebrado, ao abrigo e nos termos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

A FNSTFPS adere ao acordo de empresa celebrado entre a Cruz Vermelha Portuguesa e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2024, atualmente em vigor.

Cláusula 2.ª

A FNSTFPS, em representação dos seus associados com vínculo laboral à Cruz Vermelha Portuguesa, aceita a aplicabilidade do acordo de empresa identificado na cláusula anterior, sem qualquer reserva e sem qualquer alteração do seu conteúdo.

Cláusula 3.ª

Para os efeitos do disposto na alínea *c*) do número 4 do artigo 494.º do Código do Trabalho, as partes declaram, para cumprimento do disposto nas alíneas *c*) e *g*) do artigo 492.º do Código do Trabalho:

1- O presente acordo abrange todo o território nacional e o universo das atividades desenvolvidas pela organização, designadamente a assistência humanitária e social, a saúde, a proteção e socorro, em especial em situações de acidente grave ou catástrofe, bem como a investigação aplicada, a difusão, o ensino e a formação.

2- O presente AE aplica-se a um empregador e a um universo de cerca de 2800 trabalhadores.

Cláusula 4.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 4 de junho de 2025.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS:

Elisabete dos Santos Costa Gonçalves, na qualidade de membro da direção.

Maria Helena Graça Freitas Martins, na qualidade de membro da direção.

Pela Cruz Vermelha Portuguesa:

António Manuel Frade Saraiva, na qualidade de presidente.

Declaração

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS outorga em representação de si própria e dos seus sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte - STFPSN;
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC;
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado a 15 de setembro de 2025, a fl. 116 do livro n.º 13, com o n.º 256/2025, 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

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 28 de março de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2024.

Artigo 54.º

(Convocação)

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados na página da *internet* do Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte e afixados na sede social deste e nas entidades empregadoras em que existam estruturas representativas do sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias.

2- (...)

Registado em 12 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 8 do livro n.º 3.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****II - DIREÇÃO****Sindicato dos Funcionários Judiciais - SFJ - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de julho de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Regina Maria de Almeida Soares.

Secretário-geral - António José Albuquerque Freitas.

Tesoureiro - Carla Suzana Rocha da Silva.

Vogal - Sandra Gabriela Teixeira Pinto da Mota.

Vogal - Estela Maria Brito Ribeiro.

Vogal - Joana Filipa Oliveira da Silva Sousa.

Secretariado executivo regional dos Açores

Secretária executiva regional - Maria Justina Fernandes Neto.

Secretariado executivo regional do Centro

Secretária executiva regional - Helena Maria Vilão de Oliveira.

Secretariado executivo regional de Lisboa e Vale do Tejo

Secretário executivo regional - Francisco Manuel Pereira Medeiros.

Secretariado executivo regional da Madeira

Secretária executiva regional - Lília José Trindade de Sousa.

Secretariado executivo regional do Norte

Secretária executiva regional - Carla Marina Baguinho Vaz.

Secretariado executivo regional do Sul

Secretário executivo regional - Aniceto de Jesus Massa Fernandes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores (FPAS) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de maio de 2025 para o mandato de dois anos.

Presidente - David Neves, pela APAC - Associação de Produtores Agro-Pecuários do Centro.

Vice-presidente - Vítor Menino, pela ALISP - Associação Livre de Suinicultores Portugueses.

Vogal - Rui Sales Luís, pela ALISP - Associação Livre de Suinicultores Portugueses.

Vogal - Luís Rosário, pela APAC - Associação de Produtores Agro-Pecuários do Centro.

Vogal - José Calixto, pela ALISP - Associação Livre de Suinicultores Portugueses.

Suplente - António Tavares, pela ALISP - Associação Livre de Suinicultores Portugueses.

Suplente - Dinis Duarte, pela ALISP - Associação Livre de Suinicultores Portugueses.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de setembro de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa SN Maia - Siderurgia Nacional, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 16 de dezembro de 2025, realizar-se-á na empresa SN Maia - Siderurgia Nacional, SA o acto 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

Manitowoc Crane Group 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 Atividades 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 16 de setembro de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Manitowoc Crane Group 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 17 de dezembro de 2025, realizar-se-á na empresa Manitowoc Crane Group Portugal, L.^{da}, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»