

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 53/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Arronches e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA ..... 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 54/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ferreira do Zêzere e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outra ..... 16
- Acordo coletivo de trabalho n.º 55/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mangualde e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ..... 32

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### DESPACHOS/PORTARIAS:

- Nestlé Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua ..... 44
- Coca-Cola Europacific Partners Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua ..... 45
- Borgwarner Viana, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua ..... 47

##### PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS ..... 48
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB ..... 52
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio por grosso) ..... 54
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB ..... 57

|  |    |
|--|----|
| – Portaria de extensão do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras .....                              | 59 |
| – Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) ..... | 61 |
| – Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros .....   | 63 |

## CONVENÇÕES COLETIVAS:

|  |     |
|--|-----|
| – Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global .....  | 65  |
| – Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVÉC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras .....  | 97  |
| – Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras .....  | 102 |
| – Acordo de empresa entre a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA e outros - Alteração salarial e texto consolidado ..... | 104 |
| – Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L. <sup>da</sup> e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração salarial e outras .....   | 180 |
| – Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L. <sup>da</sup> e o Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA - Alteração salarial e outras .....   | 186 |
| – Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L. <sup>da</sup> e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário - Alteração salarial e outras .....   | 191 |
| – Acordo de adesão entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA .....              | 200 |

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS:

|   |     |
|---|-----|
| – Acordo de revogação do acordo de empresa entre a Scotturb - Transportes Urbanos, L. <sup>da</sup> e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS ..... | 201 |
|---|-----|

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### I – ESTATUTOS:

|   |     |
|---|-----|
| – STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos que passa a denominar-se STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos - Alteração ..... | 203 |
| – Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública - SNCC/PSP - Alteração ...   | 204 |
| – Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS - Alteração ....  | 205 |

#### II – DIREÇÃO:

|  |     |
|--|-----|
| – STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos - Eleição ..... | 223 |
|--|-----|

|   |     |
|---|-----|
| – STEFFAs, Sindicato dos Trabalhadores Civis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa - Eleição ..... | 225 |
| – Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira - Eleição .....  | 226 |
| – UGT - ALGARVE, União Geral de Trabalhadores do Algarve - Eleição .....  | 227 |

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

### I – ESTATUTOS:

|   |     |
|---|-----|
| – ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente - Alteração ..... | 228 |
|---|-----|

### II – DIREÇÃO:

|  |     |
|--|-----|
| – Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação - Eleição ..... | 229 |
| – Associação dos Industriais da Construção de Edifícios - AICE - Eleição .....                       | 230 |
| – Associação dos Agricultores do Distrito de Setúbal - Eleição .....                                 | 231 |

## COMISSÕES DE TRABALHADORES:

### II – ELEIÇÕES:

|   |     |
|---|-----|
| – Infraestruturas de Portugal, SA - Eleição .....   | 232 |
| – AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Eleição .....                            | 234 |
| – Autoridade da Concorrência - Eleição .....  | 235 |
| – Fundação Calouste Gulbenkian - Eleição .....  | 236 |
| – Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Eleição ..... | 237 |

**Aviso:**

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

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

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

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

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

**Nota:**

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo de trabalho n.º 53/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Arronches e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFSSRA****Preâmbulo**

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada pelo LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos art.ºs 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o art.º 364.º legitimidade aos empregadores públicos para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços da Câmara Municipal de Arronches, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Em face do exposto, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo empregador público

*João Carlos Ventura Crespo*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Arronches

Pela associação sindical

*Ana Mafalda Morais Cruz Nóvoa e Daniel Conceição Lourenço Reguengo*, na qualidade de mandatários e de membros da Direção, em representação do STFSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

Doravante designadas Partes, quando referidas conjuntamente.

## CAPÍTULO I

**Âmbito de aplicação e vigência**

## Cláusula 1.ª

**Âmbito de aplicação**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, integrados nas carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, que exercem funções na Câmara Municipal de Arronches, doravante designada por Câmara.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Câmara que durante a vigência do mesmo se vierem a filiar no sindicato subscritor, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no art.º 370.º da LTFP.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g), do art.º 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 50 trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### **Vigência, denúncia e sobrevivência**

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos.

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

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

## CAPÍTULO II

### **Períodos de funcionamento e atendimento**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Período de funcionamento**

O período de funcionamento da Câmara Municipal de Arronches, inicia-se às 8h00 e termina às 20h00.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Período de atendimento**

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

2- Para efeitos do disposto no número 1, os serviços poderão adotar uma ou várias modalidades de horário de trabalho previstas neste Acordo, mediante prévia auscultação dos trabalhadores, através das suas organizações representativas.

## CAPÍTULO III

### **Duração e Organização do tempo de trabalho**

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

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

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

3- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível em que a aferição é efetuada mensalmente.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

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

1- Salvo se estabelecido o contrário no presente Acordo, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

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

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

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Modalidades de horário de trabalho

1- Na Câmara são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Isenção de Horário;
- h) Meia jornada.

2- Sem prejuízo dos horários já implementados, em função das características dos serviços ou no interesse dos trabalhadores e da fixação de outros previstos neste Acordo, a modalidade de horário normalmente praticada na Câmara é o horário flexível, aplicando-se o previsto na cláusula 9.<sup>a</sup> do Acordo.

3- Para além dos horários referidos no número 1, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 14.<sup>a</sup>.

4- A Câmara não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

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

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

7- As alterações referidas no n.º 5 não podem ser realizadas mais de três vezes por ano e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de sete dias.

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

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

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Horário Rígido

1- 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 saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- O horário rígido desenrola-se entre dois períodos:

- a) Período da manhã: das 9h00 às 13h00;
- b) Período da tarde: das 14h00 às 17h00.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Horário flexível

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

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

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

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

a) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

- manhã: das 10h00 às 12h00;
- tarde: das 14h30 às 16h30.

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, entre as 12h00 e as 14h30;

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

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

a) Cumprir 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 trabalhadores que assegurem o normal funcionamento dos serviços;

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

c) Assegurar a realização de trabalho extraordinário diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.

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

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

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 7 horas, é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou o débito de horas apurado no final de cada mês pode ser transposto para o mês seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

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

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

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;

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

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

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

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados, sem prejuízo de prévia audição das associações sindicais.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **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, 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- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas



pelos trabalhadores;

b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

c) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas;

d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.-

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- As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.

6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho ou próximo dele.

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

a) Almoço - entre as 12h00 e as 14h00;

b) Jantar - entre as 18h00 e as 21h00;

c) Ceia - entre as 02h00 e as 04h00.

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

9- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a Câmara deve facultar um local adequado para esse efeito.

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

11- Não serão admitidos os pedidos de troca 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 00h00 às 24h00).

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

a) A comprovação a que se refere este número faz-se mediante apresentação de pareceres quer do médico de medicina do trabalho, 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 a Câmara e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

13- 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.

14- 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.

15- Ao trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 anos de trabalho em regime de horário por turnos é-lhe reconhecido o direito a sair do regime de turnos, passando para modalidade de horário em regime diurno.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

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

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com o disposto na legislação.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horários específicos

1- Podem ser fixados horários de trabalho específicos em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos art.ºs 33.º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea d), da LTFP;
- b) A trabalhadores-estudantes, nos termos dos art.ºs 89.º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea f), da LTFP do art.º 90.º do Código do Trabalho;
- c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;
- d) 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 de a) a c), depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.

3- No caso previsto na alínea d) do número 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve a Câmara observar o procedimento previsto no n.º 5 da cláusula 7.<sup>a</sup> do presente Acordo.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do art.º 117.º da LTFP, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito, devidamente fundamentado, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado geral operacional;

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do serviço onde o trabalhador está colocado.

3- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade de observância do período normal de trabalho semanal acordado previsto na alínea c) do n.º 1 do art.º 118.º da LTFP.

4- A isenção de horário 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.

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

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

7- 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 trabalhador está afeto.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Meia jornada

1- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os 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.

3- A prestação do trabalho na 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.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

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

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

3- A Câmara deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Interrupções ocasionais**

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

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento do empregador público;
- c) 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;
- d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2- As interrupções não podem dar origem a um dia completo de ausência ao serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.

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

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

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

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

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

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

- a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;
- 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 20.<sup>a</sup>

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

1- 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.

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.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

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

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

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias

da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

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

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

5- Para efeitos do disposto no art.º 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Teletrabalho**

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

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

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

4- A duração máxima inicial do acordo não pode exceder dois anos, podendo cessar por decisão de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, caso em que o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho.

5- Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregado, salvo acordo que estipule em contrário.

6- O pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incumbe ao empregador público.

7- Para efeitos do número anterior, entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador, por força da prestação de trabalho em teletrabalho, nas quais se incluem o acréscimo de custos com energia e internet.

8- Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

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

10- Havendo necessidade de efetuar o controlo do estado de manutenção dos equipamentos, preferencialmente o trabalhador desloca-se com os mesmos a local designado para o efeito. Em caso de impossibilidade, o trabalhador deve ser informado, salvo em condições excecionais, com a antecedência mínima de 3 dias. A visita para o efeito é realizada entre as 9h00 e as 16h00.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Pausa Digital**

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

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

efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2020.

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

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

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

6- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias.

7- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Dispensas e faltas justificadas

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

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

b) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, a dispensa deverá ser concedida no dia 1 de março e nas mesmas condições da alínea anterior.

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Feriado municipal e tolerâncias de ponto

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

2- É concedido aos trabalhadores a tolerância de ponto no dia 24 de dezembro e na terça-feira de Carnaval.

## CAPÍTULO IV

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

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

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, a Câmara compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

2- A Câmara compromete-se a colocar à disposição da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao 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.

### CAPÍTULO V

#### **Disposições Finais**

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

2- A comissão será composta por dois membros de cada parte.

3- As partes podem ser assistidas 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 respetivos representantes.

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

6- A presidência da comissão é exercida anual e alternadamente pelas partes sendo a primeira determinada por sorteio.

7- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes das Partes.

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

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

10- As reuniões da comissão realizam-se nas instalações da Câmara em local designado para o efeito.

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

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

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

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Participação dos trabalhadores**

1- A Câmara 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, nos termos previstos no art.º 465.º do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Câmara, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Divulgação**

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

2- A Câmara disponibilizará um exemplar na Subunidade Orgânica Flexível de Recursos Humanos.

Arronches, 17 de fevereiro de 2023.

Pelo Empregador Público:

*João Carlos Ventura Crespo*

Pela Associação Sindical:

*Ana Mafalda Morais Cruz Nóvoa*

*Daniel Conceição Lourenço Reguengo*

Na qualidade de mandatários e de membros da Direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Depositado em 30 de março de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 38/2023, a fl. 48 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 54/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ferreira do Zêzere e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outra**

#### **Preâmbulo**

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Ferreira do Zêzere presta aos seus municípios e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Ferreira do Zêzere, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e na FESAP - Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar nestes sindicatos durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14º n.º 2 da LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 86 (oitenta e seis) trabalhadores.

4- O presente aplicar-se-á ainda, sem prejuízo do direito de oposição previsto no artigo 370º, nº 3 da LTFP, aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no EP.



## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 62/2015, publicado na 4.<sup>a</sup> série do *Diário da República* n.º 184/2017, de 21 de setembro de 2015, produz efeitos a 1 de janeiro do ano da sua publicação no Diário da República e terá uma vigência de 2 anos e renovando-se por iguais períodos.

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

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

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

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar, e serão gozados em dias completos e sucessivos que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos termos a definir em Regulamento de horário de trabalho.

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

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

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Horário de trabalho

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

2- O horário de trabalho nas suas modalidades é fixado pelo empregador público precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e ao sindicato outorgante do presente ACEP.

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

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

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

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

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

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário Rígido;
- b) Horário Desfasado;
- c) Jornada Contínua;
- d) Trabalho por Turnos;
- e) Horário Flexível;
- f) Isenção de Horário.

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

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Horário rígido

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

2- A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores com deficiência, pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, mais de um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites neste estabelecidos.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Horário desfasado

A modalidade de horário desfasado é aquela que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Jornada contínua

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

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

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

4- A jornada contínua é atribuída, em casos fundamentados, a requerimento do interessado, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;
- f) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60%
- g) 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;
- h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

5- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

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

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

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

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

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário**

1- Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos.

2- Podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo empregador público, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### **Horários específicos**

Sem prejuízo de outros, a requerimento do trabalhador e, no cumprimento do estipulado na legislação em vigor e no presente, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

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

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Trabalho noturno**

1- 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.

2- Considera-se trabalhador noturno, conferindo-se-lhe o direito previsto pelo n.º 1 do artigo 160º da LTFP, aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.

3- O acréscimo remuneratório previsto no número anterior, é aplicável a todos os trabalhadores noturnos independentemente da natureza das funções exercidas, ou do número de horas de trabalho prestadas em período noturno.

4- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 8 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

5- O Município obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Direito a férias**

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

números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2021.

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Dispensas, tolerâncias e faltas justificadas**

1- O trabalhador, desde que o evento se verifique em dia útil, tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de quaisquer remunerações.

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

3- É ainda concedida tolerância de ponto no dia 24 de dezembro. Sempre que por razões de serviço não seja possível gozar a tolerância no dia indicado, será concedida tolerância de ponto noutra data por acordo entre o trabalhador e o seu superior hierárquico.

4- As ausências resultantes da utilização da tolerância e da dispensa são consideradas, para todos os efeitos, prestação efetiva de trabalho.

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

### CAPÍTULO III

## **Segurança e saúde no trabalho**

### SECÇÃO I

#### **Disposições Gerais**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais e conceitos**

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

2- As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como a qualquer trabalhador por conta de outrem ou empresários em nome individual (subcontratados) que prestem serviços para o EP.

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

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

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

a) Município ou Freguesia;

b) Serviços municipalizados.

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

Local de trabalho: Todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deve dirigir-se

em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador.

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

**Componentes materiais do trabalho:** Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

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

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

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

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

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

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

## SECÇÃO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres do Empregador Público

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

- a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:
  - i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;
  - ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
  - iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
  - iv) Planificar a prevenção a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;
  - v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;
  - vi) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
  - vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
  - viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
  - ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

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

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

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

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

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

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

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Direito de informação**

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1<sup>os</sup> 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 21.<sup>a</sup>

##### **Direito de formação**

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

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

3- O EP, 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 22.<sup>a</sup>

##### **Direito de representação**

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

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

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

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



Cláusula 23.<sup>a</sup>**Representantes dos trabalhadores**

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é 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 24.<sup>a</sup>**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 secções 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 25.<sup>a</sup>**Crédito de Horas**

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

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

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

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

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

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

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Direito de consulta e proposta**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho**

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 20.<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

- a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
- b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 21.<sup>a</sup> (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo

realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

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

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

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

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

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

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

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

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

### SECÇÃO III

#### Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Objetivos

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

- a)* O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b)* O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 18.<sup>a</sup> (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c)* A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d)* A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Competências

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

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

- a)* 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 30.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

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

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

a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;

b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

c) Exames 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 31.<sup>a</sup>

##### 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 32.<sup>a</sup>

##### 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 33.<sup>a</sup>

#### Encargos

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

### SECÇÃO IV

#### Disposições comuns

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, 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 35.<sup>a</sup>

#### Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### 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 confecção e aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **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 38.<sup>a</sup>

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

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, 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.

## CAPÍTULO IV

### **Disposições Finais**

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Divulgação Obrigatória**

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

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Participação dos trabalhadores**

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

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

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Procedimento Disciplinar**

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

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Comissão Paritária**

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

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

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

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

5- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação

formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

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

7- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas através de ofício ou por via eletrónica para os seguintes endereços:

geral@cm-ferreiradozezere.pt

fesap@fesap.pt

contratacao colectiva@sintap.pt

Ferreira do Zêzere, 04 de abril de 2023.

Pelo Município de Ferreira do Zêzere

*Sr. Bruno José da Graça Gomes*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Ferreira do Zêzere.

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

*Sr. Pedro Manuel Dias Salvado*, na qualidade de Secretário Nacional e Mandatário

Pela FESAP – Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

*Sr. José Joaquim Abraão*, na qualidade de Secretário-Geral.

Depositado em 30 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 49/2023, a fl. 49 do Livro n.º 3.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo de trabalho n.º 55/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mangualde 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 Mangualde, resulta da revisão do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 91/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 13, de 20 de janeiro de 2016, com as alterações que lhe foram introduzidas pela revisão parcial através do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 10/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 87, de 5 de maio de 2017 e Aviso n.º 8/2023, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023 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 Mangualde 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.

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público (o qual revoga o acordo coletivo de empregador público n.º 91/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 13, de 20 de Janeiro de 2016, com as alterações que lhe foram introduzidas pela revisão parcial através do acordo coletivo de empregador público n.º 10/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 87, de 5 de Maio de 2017 e pela alteração a que se refere o Aviso n.º 8/2023, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023, entre a Câmara Municipal de Mangualde e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

## Cláusula 1.ª

**Âmbito de aplicação**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Mangualde, 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 370º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, doravante também designada por LTFP.

2- Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 345 trabalhadores.



## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e continuidade

1- O Acordo revoga o ACEP n.º 91/2016, publicado no *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 20 de Janeiro de 2016, com as alterações que lhe foram introduzidas pela revisão parcial através do acordo coletivo de empregador público n.º 10/2017, publicado no *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, n.º 87, de 5 de Maio de 2017 e pela alteração a que se refere o Aviso n.º 8/2023, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023 e vigora pelo prazo de um ano, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na II Série do *Diário da República*.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por períodos de 1 ano.

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

## CAPÍTULO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho e sua organização temporal

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 em 35 horas semanais e 7 diárias.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de 5 horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que 9 horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar.

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

4- O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de 7 dias em relação à data de início da alteração.

6- Havendo trabalhadores no Empregador Público pertencentes ao mesmo agregado familiar a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Modalidades de horário de trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada Contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Meia jornada.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço ou por quem tenha essa competência delegada podem ser fixados horários de trabalho específicos nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, n.º 1, alínea e) da LTFP;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, n.º 1, alínea g) da LTFP;
- c) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

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

Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por 2 períodos de trabalho diário, com horas de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

- a) Das 9h00 às 17h00 com intervalo de almoço de uma hora entre as 12h00 e as 14h00;
- b) Outro a ser definido por despacho.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**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 9 horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar;

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8 horas e as 20 horas, com 2 períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de 1 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- No final de cada período de referência há lugar:

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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 10 horas para o período do mês.

8- Para efeitos do disposto no nº 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 na alínea a) do nº 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

10- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do nº 6 é feita no mesmo período (mês) que confere o direito à atribuição dos créditos de horas, podendo estes ser gozados no período (mês) seguinte àquele a que o respetivo crédito reporta.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Jornada Contínua**

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

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

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao dirigente máximo do serviço ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada.

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 10.<sup>a</sup>

##### **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.

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 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 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.

### **Suplemento remuneratório de turno**

#### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

1- A prestação de trabalho em regime de turnos, desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período noturno, confere direito à atribuição de um subsídio correspondente a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a remuneração base, nos termos previstos no artº 161º da LGTFP, de acordo com as 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- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

#### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte, para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras:

- a) Carreira de Assistente Técnico;
- b) Carreira de Assistente Operacional.

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

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

4- O Empregador Público obriga-se a afixar, com 1 mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **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 105º da LTFP, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a 1 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 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 14.<sup>a</sup>

##### **Banco de Horas**

1- Sem prejuízo da duração semanal de trabalho prevista no presente Acordo, e sempre que circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem e, desde que obtido o acordo de, pelo menos, 75% do conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade orgânica, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite de 100 horas, com período de aferição semestral.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo efetua-se por redução equivalente no período de trabalho, ou alargamento no período de férias, que deve ser utilizado no semestre seguinte ao do acréscimo de trabalho.

3- A utilização da redução no período de trabalho como compensação do trabalho prestado em acréscimo depende da informação a prestar pelo trabalhador ao Município, com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de redução.

4- O Recurso ao banco de horas deve ser particularmente fundamentado, atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a profissional, dependendo de prévia comunicação ao trabalhador quanto à necessidade de prestação de trabalho nos termos do n.º 1, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

5- O Empregador Público pode ainda celebrar acordo de banco de horas individual com o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até 2 horas diárias e atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.

6- O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, a requerimento do trabalhador ou 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 do n.º 4 do artigo 205.º do Código do Trabalho e artigo 106.º da LTFP e deverá prever os termos em que se processará a redução equivalente no período de trabalho, como compensação do trabalho prestado em acréscimo.

#### Clausula 15.<sup>a</sup>

##### **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) Assistente Técnico;
- d) Encarregado Operacional
- e) Encarregado Geral Operacional;
- f) Assistente Operacional.
- g) Informático

2- Para os trabalhadores indicados no ponto anterior da presente cláusula, a isenção de horário de trabalho pode revestir qualquer das modalidades previstas nas alíneas a), b) ou c), do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

3- A determinação, por acordo escrito, da modalidade de isenção de horário para os trabalhadores indicados no número anterior, dependerá, em concreto, da aferição das necessidades dos serviços.

4- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção 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 11 horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

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

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Condições de isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos.

2- Podem ainda gozar de isenção de horário, outros trabalhadores, integrados nas carreiras e categorias previstas na cláusula anterior, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo empregador público, autorizadas pelo dirigente máximo do serviço.

3- A isenção de horário não dispensa a observância do dever geral de assiduidade, nem o cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Retribuição por isenção de horário de trabalho

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica mensal, correspondente a 25% da BRAP em vigor, em conformidade com o previsto no artº 164º da LGTFP.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, 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 19.<sup>a</sup>

#### Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração de trabalho suplementar prestado é de 200 horas.

2- Em conformidade com o n.º3, do art.º 120º da LTFP, o limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base, nomeadamente nos seguintes casos:

2.1- Trabalhadores integrados nas carreiras de assistente operacional ou assistente técnico, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável, entre outros, os trabalhadores afetos aos serviços essenciais de abastecimento de água para consumo humano.

3- O empregador fica obrigado 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 Código do Trabalho, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Interrupção ocasional

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

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

- b) As resultantes do consentimento do Empregador Público;
  - c) 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 climáticos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
  - d) As impostas por normas especiais de 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 serviço.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço de 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- Para os efeitos do disposto no artigo 167º do Código do Trabalho, a duração do acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho pode ter duração determinada ou indeterminada, podendo ser denunciado, durante os primeiros 30 dias da sua execução, por qualquer das partes.

3- Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

4- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá quando o regime de teletrabalho terminar.

### CAPÍTULO III

#### **Tempos de não trabalho**

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Férias complementares por recompensa do desempenho**

1- Os trabalhadores ao serviço da entidade empregadora têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 22 dias úteis nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no presente ACEP, com as especificidades dos números seguintes:

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao período anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2013/2014.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 10 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em períodos avaliativos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo, obtidos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir do período avaliativo de 2013/2014.

5- Os acréscimos ao período de férias previstos na Lei e neste ACEP não dão origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

6- A falta de avaliação por motivo imputável ao Município de Mangualde determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Tolerância de ponto 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 ou com outra tolerância de ponto o dia será gozado no primeiro dia útil seguinte.

3- 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 de serviço.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**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, têm 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, até cinco dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim no 1.º grau na linha reta e até dois dias consecutivos 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 podem ser contabilizados dos dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar.

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.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Feriado facultativo e/ou tolerância 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 conceder as seguintes:

a) A segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa;

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 26.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1- Constitui dever do Empregador Público 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 Empregador Público obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

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

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Deveres específicos do Empregador Público**

O Empregador Público 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, de forma a 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 precauções a tomar;

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

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção em função do trabalho que cada co-



laborador desempenha que seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

*e)* 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;

*f)* 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;

*g)* Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da Comissão de segurança e saúde;

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

*i)* Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 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 Empregador Público;

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

*c)* Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo Empregador Público, 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 iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

*f)* Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem medidas para a sua própria segurança e de terceiros.

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

1- Compete ao Empregador Público fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho que sejam necessárias utilizar pelos trabalhadores em função dos riscos profissionais a que estão expostos.

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

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

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Locais para refeição**

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Empregador Público porá 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 conservação e aquecimento de refeições ligeiras.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Vestiários, lavabos e balneários**

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

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Medicina no trabalho**

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

### Cláusula 33.β

#### **Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21º e 26º a 40º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral.

2- O Município 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.

## CAPÍTULO V

### **Disposições Finais**

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Comissão Paritária**

- 1- A comissão paritária é composta por 2 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 bienal e alternadamente pelas partes.
- 6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante 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 Empregador Público, em local desig-

nado 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 35.<sup>a</sup>

##### **Divulgação**

As partes obrigam-se 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 36.<sup>a</sup>

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

1- O Empregador Público 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 órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriados, para o efeito reservado pelo Empregador Público, 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.<sup>a</sup>

##### **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.

Mangualde, 02 de junho de 2023

Pelo empregador público:

*Marco Filipe Pessoa de Almeida*, Presidente da Câmara Municipal de Mangualde

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

*José Ribeiro Jacinto Santos*, na qualidade de Secretário Nacional e mandatário do SINTAP.

*Sónia Carvalho da Conceição*, na qualidade de Secretária Nacional e mandatária do SINTAP.

Depositado em 14 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 67/2023, a fl. 52 do Livro n.º 3.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

**Nestlé Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa Nestlé Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup>, com o NIF 500201307, com sede na Rua Alexandre Herculano, n.ºs 8 e 8-A, 2795-010 Linda-a-Velha, freguesia de Linda-a-Velha, concelho de Oeiras e distrito de Lisboa, tendo como atividade principal a indústria do café e do chá (CAE 10830), requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento sito em Rua do Tronco, 864, 4465-274 S. Mamede de Infesta, União das Freguesias de S. Mamede de Infesta e Senhora da Hora, concelho de Matosinhos e distrito do Porto.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alterações.

Aplica-se igualmente à requerente o contrato coletivo de trabalho celebrado entre a AICC - Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2011.

A requerente fundamenta o pedido em razões essencialmente, de ordem económica e tecnológica, decorrentes da necessidade de aumento produtivo para fazer face ao acréscimo de produção resultante da atribuição de um novo projeto de produção a esta unidade produtiva e da conseqüente necessidade de rentabilização do investimento tecnológico efetuado na unidade industrial em causa.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

1- A requerente apresentou declaração de que os contratos individuais de trabalho contemplam o regime de laboração pretendido;

2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

3- A empresa apresentou informação sobre a consulta à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores e da prestação de esclarecimentos ao solicitado por esta;

4- A requerente apresentou a Autorização de Exploração Industrial n.º 1609001359, emitida pelo Ministério da Economia e da Inovação - Direção Regional da Economia do Norte, a 16 de outubro de 2006, referente ao estabelecimento industrial aqui em causa;

5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do número 7 do ponto IV do Despacho n.º 14724-B/2022, de 21 de dezembro, do Ministro da Economia e do Mar, publicado no *Diário da República*, 4.ª série, n.º 248, de 27 de dezembro de 2022, e, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea a), do número 1.4 do Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, publicado no *Diário da República*, 4.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Nestlé Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup> a laborar continuamente no seu estabelecimento sito em Rua do Tronco, 864, 4465-274 S. Mamede de Infesta, União das Freguesias de S. Mamede de Infesta e Senhora da Hora, concelho de Matosinhos e distrito do Porto.

Lisboa, 28 de abril de 2023 - O Secretário de Estado da Economia, *Pedro Miguel Ferreira Jorge Cilínio*  
- O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

**Coca-Cola Europacific Partners Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa Coca-Cola Europacific Partners Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup>, com o NIF 500658390, com sede na Quinta da Salmoura, Cabanas, 2929-509 Azeitão, União das Freguesias de Azeitão (São Lourenço e São Simão), concelho de Setúbal e distrito de Setúbal, tendo como atividade principal a fabricação de refrigerantes e outras bebidas não alcoólicas (CAE 11072), requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente nas áreas de produção, manutenção, qualidade e logística, no seu estabelecimento sito em Quinta da Salmoura, Cabanas, 2929-509 Azeitão, União das Freguesias de Azeitão (São Lourenço e São Simão), concelho de Setúbal e distrito de Setúbal.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alterações.

Aplica-se igualmente à requerente o contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APIAM - Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009, e a portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de maio de 2009.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica, comercial e económica, decorrentes da necessidade de adaptação da sua estrutura ao mercado em que atua e rentabilização dos meios de produção disponíveis para fazer face ao acréscimo de produção resultante do aumento do volume da sua atividade.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

1- A requerente demonstrou que os contratos individuais de trabalho dos trabalhadores envolvidos contemplam o regime de laboração pretendido;

2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

3- A empresa apresentou parecer positivo da comissão de trabalhadores, enquanto estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

4- A requerente apresentou a Licença de Exploração n.º 1946/2012, emitida pelo Ministério da Economia e do Emprego, Direção Regional da Economia de Lisboa e Vale do Tejo a 14 de fevereiro de 2012, referente ao estabelecimento industrial aqui em causa, bem como a certidão permanente que comprova a alteração da denominação social do titular da respetiva licença;

5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do número 7 do ponto IV do Despacho n.º 14724-B/2022, de 21 de dezembro, do Ministro da Economia e do Mar, publicado no *Diário da República*, 4.ª série, n.º 248, de 27 de dezembro de 2022, e, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea a), do número 1.4 do Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, publicado no *Diário da República*, 4.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Coca-Cola Europacific Partners Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup> a laborar continuamente nas áreas de produção, manutenção, qualidade e logística, no seu estabelecimento sito em Quinta da Salmoura, Cabanas, 2929-509 Azeitão, União das Freguesias de Azeitão (São Lourenço e São Simão), concelho de Setúbal e distrito de Setúbal.

Lisboa, 28 de abril de 2023 - O Secretário de Estado da Economia, *Pedro Miguel Ferreira Jorge Cilínio* - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

**Borgwarner Viana, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa Borgwarner Viana, L.<sup>da</sup>, com o NIF 516440110, com sede no Parque Industrial de Lanheses, Estrada do Engenho, n.º 320, 4925-432 Lanheses, freguesia de Lanheses, concelho de Viana do Castelo e distrito de Viana do Castelo, tendo como atividade principal a fabricação de outros componentes e acessórios para veículos automóveis (CAE 29320), requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento sito no Parque Industrial de Lanheses, Estrada do Engenho, n.º 320, 4925-432 Lanheses, freguesia de Lanheses, concelho de Viana do Castelo e distrito de Viana do Castelo.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alterações.

Aplica-se igualmente à requerente o Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e Outros, com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2022.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem económica e tecnológica, decorrentes, por um lado, da expansão industrial do grupo a que pertence, para dar respostas sustentáveis ao mercado e aos clientes para a inevitável transição energética, e, por outro lado, inerentes ao seu processo produtivo, com vista à rentabilização da capacidade instalada e à melhoria da produtividade da unidade.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

- 1- A requerente apresentou declaração em como se trata de trabalhadores a contratar;
- 2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 3- A empresa apresentou Informação sobre a inexistência de estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;
- 4- A requerente apresentou o Título de Licenciamento da Atividade Industrial n.º 1609001359, datado de 25 de agosto de 2022, de mera comunicação prévia, cuja entidade coordenadora é a Câmara Municipal de Viana do Castelo, e a Autorização de Utilização n.º 5/2022, emitida pela Câmara Municipal de Viana do Castelo a 1 de agosto de 2022, referentes ao estabelecimento industrial aqui em causa, destinado à fabricação de outros componentes e acessórios para veículos automóveis (CAE 29320);
- 5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do número 7 do ponto IV do Despacho n.º 14724-B/2022, de 21 de dezembro, do Ministro da Economia e do Mar, publicado no *Diário da República*, 4.ª série, n.º 248, de 27 de dezembro de 2022, e, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea a), do número 1.4 do Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, publicado no *Diário da República*, 4.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Borgwarner Viana, L.<sup>da</sup> a laborar continuamente no seu estabelecimento sito no Parque Industrial de Lanheses, Estrada do Engenho, n.º 320, 4925-432 Lanheses, freguesia de Lanheses, concelho de Viana do Castelo e distrito de Viana do Castelo.

Lisboa, 28 de abril de 2023 - O Secretário de Estado da Economia, *Pedro Miguel Ferreira Jorge Cilínio* - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS**

As alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023, abrangem as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS requereu a extensão das alterações do contrato coletivo na área da sua aplicação às instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho (CT), a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 34 140 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 92,2 % são mulheres e 7,8 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 31 529 TCO (92,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2611 TCO (7,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 11,2 % são homens e 88,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do CT, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo a todas as relações de trabalho tituladas por instituições particulares de solidariedade social não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência no setor social.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação o território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que as retribuições previstas nos níveis XI a XVIII da tabela A e nos níveis VIII a X da



tabela B-6, do anexo V, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do CT.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do CT e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de emissão de portaria de extensão, o qual é posterior à data do depósito da convenção, e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 4, de 15 de março de 2023, ao qual deduziram oposição a União das Misericórdias Portuguesas - UMP, a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e a União das Mutualidades Portuguesas.

A União das Misericórdias Portuguesas - UMP opõe-se à emissão da portaria de extensão das alterações do contrato coletivo ou, sendo emitida, à sua aplicação à oponente e a todas as misericórdias suas associadas. Para tanto alega, em síntese: *i*) que goza de autonomia negocial coletiva e, como tal, tem capacidade para negociar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicáveis às suas associadas, enunciando como exemplo o contrato coletivo por ela celebrado; *ii*) a extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) negocial no setor e, ao contrário do que parece estar pressuposto no projeto de portaria de extensão, não existe um vazio de regulamentação para o setor social, especialmente no que tange às misericórdias que integram a UMP; *iii*) a nota justificativa do projeto de portaria de extensão apresenta diversas incongruências por não se conseguir dela extrair facto que fundamente a decisão de extensão, nomeadamente por não se vislumbrarem as circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem.

Quanto à argumentação da União das Misericórdias Portuguesas - UMP no sentido de que goza de autonomia negocial coletiva em matéria de regulamentação coletiva do trabalho, tal argumentação só tem cabimento à luz do artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/1983, de 25 de fevereiro. É consabido que em matéria de celebração de convenções coletivas o CT não impede as entidades empregadoras de celebrar acordo de empresa ou acordo coletivo, ainda que através de terceiros mandatados expressamente para o efeito. Porém, no que diz respeito à celebração de contrato coletivo [cf. alínea *a*) do número 3 do artigo 2.º do CT], essa competência cabe às estruturas de representação coletiva dos empregadores e dos trabalhadores, ou seja, às associações de empregadores e associações sindicais registadas nos termos do artigo 447.º do CT. A União das Misericórdias portuguesas - UMP não é uma associação de empregadores, pelo que, por esta via, não goza da capacidade para celebrar contrato coletivo aplicável às suas associadas. Contudo, por motivo de incompatibilidade entre o regime aplicável às associações de empregadores e o estatuto das IPSS, o desiderato do legislador vertido no artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/1983, de 25 de fevereiro, admite que as estruturas de representação coletiva de IPSS (as uniões, federações e confederações) possam, querendo, ter capacidade idêntica à das associações de empregadores registadas no âmbito do CT para, com autonomia própria, negociar e celebrar contrato coletivo aplicável às suas associadas. Porém, é claro na norma legal que só são consideradas com tal capacidade às uniões, federações e confederações de IPSS que manifestem essa vontade, de forma real, nos estatutos ou, no limite, comprovada por facto que a evidencie verdadeiramente: a celebração efetiva de um contrato coletivo. Apesar dos estatutos da União das Misericórdias Portuguesas - UMP serem omissos quanto a esta matéria, com a recente celebração do contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2023, deixou de subsistir qualquer dúvida quanto à capacidade da União das Misericórdias Portuguesas - UMP para a defesa dos interesses das suas associadas nesta matéria, à semelhança do previsto para as associações de empregadores, na lei e nas Convenções 87.º e 98.º da OIT, pelo que se excluem do âmbito de aplicação da presente extensão as IPSS nelas filiadas. Quanto ao argumento no sentido de que a emissão da portaria de extensão está ferida de ilegalidade porque só pode ser emitida na falta de IRCT negocial no setor e, no caso, existe regulamentação para o setor social, especialmente no que tange às misericórdias que integram a União das Misericórdias Portuguesas - UMP, também não é de acolher. Das disposições conjugadas previstas nos artigos 514.º e 515.º do CT, resulta que a portaria de extensão pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável às relações de trabalho existentes no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional previsto na convenção a estender. É o que sucede no caso, porquanto, trata-se de portaria de extensão que procede ao alargamento do âmbito de aplicação das alterações de um contrato coletivo às relações de trabalho tituladas por IPSS não abrangidas por regulamentação coletiva negocial no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional definido na convenção. E apenas são abrangidas estas relações de trabalho porque as relações de trabalho abrangidas por regulamentação coletiva negocial obrigam as partes nos termos do artigo 496.º do CT. Assim, para além da extensão ser admissível, a lei exclui automaticamente a aplicação das portarias de extensão, i.e., sem necessidade de norma expressa no respetivo

instrumento, às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por IRCT negocial, por força do princípio da subsidiariedade previsto no artigo 515.º do CT e do regime de concorrência entre IRCT negocial e não negocial previsto no artigo 484.º do CT. Ainda assim, tal norma consta do projeto da presente portaria. No que concerne ao argumento de que a nota justificativa que integra o projeto de portaria de extensão não salienta as circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, tal alegação não tem cabimento. A decisão de emissão de portaria de extensão ocorre no âmbito do poder discricionário conferido por lei ao membro do Governo competente, mediante ponderação das circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem. Assim, para além de efetuada a devida ponderação foram relevados e considerados os indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho. Se dúvidas existissem, as circunstâncias e os indicadores que a justificam constam expressamente da nota justificativa do projeto de extensão e da presente portaria e evidenciam, direta e indiretamente, entre outros aspetos: *i)* a identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção; *ii)* a admissibilidade da sua emissão, por existirem relações de trabalhos no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional da convenção não abrangidas por regulamentação coletiva negocial; *iii)* o impacto positivo da extensão das retribuições mínimas convencionadas na promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social; *iv)* a uniformização das condições mínimas de trabalho dos trabalhadores das IPSS; *v)* a aproximação das condições de concorrência entre empregadores do setor social.

Por sua vez, a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades opõe-se à emissão da portaria de extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho por si estabelecidas e pelas suas associadas alegando em síntese que: *i)* tem em curso um processo negocial com vista à celebração de contrato coletivo; *ii)* a CNIS não é uma associação representativa do setor do mutualista; *iii)* as atividades mais significativas desenvolvidas pelas mutualidades são distintas das prosseguidas pelas associadas da CNIS; *iv)* não existe identidade económica e social entre as situações no âmbito da extensão e no do instrumento a que se refere e faltou ponderação das circunstâncias económicas e sociais que justifiquem a extensão à APM-RedeMut e suas associadas.

O argumento no sentido de que a existência de processo negocial com vista à celebração de contrato coletivo impede a emissão de portaria de extensão para às relações de trabalho estabelecidas pela oponente e pelas suas associadas, não tem qualquer fundamento legal nos artigos 514.º e 515.º do CT, que regulam a admissibilidade da emissão da portaria de extensão; O entendimento de que a extensão não pode ser emitida para o setor mutualista porque a CNIS não é uma associação representativa do setor, também não colhe. Nos termos dos seus estatutos a CNIS é uma confederação de IPSS sem reserva quanto aos fins e atividades ou formas das instituições e com reconhecida capacidade para celebrar contrato coletivo - no mesmo âmbito de setor de atividade social estatutário -, o que faz de forma efetiva desde 2005, enquanto confederação de IPSS. Por outro lado, esclarece-se que o regime em vigor não exige ou estabelece critérios de representatividade dos outorgantes de contrato coletivo para a emissão de portaria de extensão. Com efeito, com a revogação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro e subsequentes alterações e, entrada em vigor da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, o requisito da representatividade da parte empregadora subscritora da convenção deixou de ser critério para a ponderação da emissão de portaria de extensão; Quanto ao argumento de que as atividades mais significativas das mutualidades são distintas das associadas da CNIS, regista-se que a extensão visa abranger as mesmas atividades do setor social reguladas pela convenção, no âmbito das profissões e categorias profissionais nela previstas, independentemente da forma jurídica que as IPSS revistam, uma vez que os seus fins podem ser em domínios comuns, quer sejam os elencados no artigo 1.º-A do Estatuto das IPSS aprovado Decreto-Lei n.º 119/1983, de 25 de fevereiro, ou outros legalmente admissíveis. Em suma, pese embora a oposição da APM-RedeMut, verifica-se que a mesma não constitui por si mesmo fundamento bastante para a exclusão das suas associadas da presente extensão porquanto a oponente não é uma associação de empregadores registada nos termos do artigo 447.º do CT, nem adquiriu até à presente data capacidade idêntica à das associações de empregadores nos termos do artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/1983, de 25 de fevereiro. Com efeito, conforme já referido a propósito da União das Misericórdias Portuguesas - UMP, para que as uniões, federações e confederações de IPSS possam ser consideradas entidades com capacidade para celebrar contrato coletivo é necessário que manifestem essa vontade. No caso, não se vislumbra nos estatutos da APM-RedeMut tal competência nem ocorreu facto que a evidencie verdadeiramente: a celebração de contrato coletivo. Regista-se ainda que a existência de negociações não são um evidencia inequívoca de que as partes cheguem a acordo sobre a celebração de contrato coletivo, como a APM-RedeMut assume que sucedeu com uma negociação que decorria há vários anos. Acresce que o artigo 484.º do CT determina que a entrada em vigor de um IRCT negocial afasta a aplicação, no respetivo âmbito, de anterior IRCT não negocial, pelo que a ocorrer a eventual celebração de contrato coletivo, este afasta a aplicação da portaria de extensão em apreço.

A União das Mutualidades Portuguesas põe-se, peticionando que a extensão das alterações do contrato coletivo em análise não abranja as relações laborais inerentes às associações mutualistas, onde se inclui a União das Mutualidades Portuguesas alegando em síntese que: *i)* a CNIS não é uma associação representativa do setor do mutualista; *ii)* as atividades mais significativas desenvolvidas pelas mutualidades são distintas das prosseguidas pelas associadas da CNIS; *iii)* tem contrato coletivo próprio aplicável às suas associadas e ao movimento mutualista, por força de portaria de extensão do mesmo.

Sobre o argumento relativo à falta de representatividade da CNIS, remete-se para o que já foi dito anteriormente quanto à argumentação da APM-RedeMut sobre esta matéria. Relativamente ao argumento de que as atividades mais significativas das mutualidades são distintas das associadas da CNIS, reitera-se que a extensão visa abranger as mesmas atividades do setor social reguladas pela convenção, no âmbito das profissões e categorias profissionais nela previstas, independentemente da forma jurídica que as IPSS revistam, uma vez que os seus fins podem ser em domínios comuns, quer sejam os elencados no artigo 1.º-A do Estatuto das IPSS aprovado Decreto-Lei n.º 119/1983, de 25 de fevereiro, ou outros legalmente admissíveis; Quanto ao argumento de que goza de autonomia negocial coletiva, invocando inclusive a celebração de contrato coletivo próprio, remete-se para o que foi dito relativamente à União das Misericórdias Portuguesas - UMP, acolhendo-se a exclusão das associadas na União das Mutualidades Portuguesas, uma vez que fazendo uso da prerrogativa legal prevista no artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/1983, de 25 de fevereiro, assiste-lhe, também o direito de defesa dos interesses das instituições nela filiadas.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 4.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

*b)* Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP e na União das Mutualidades Portuguesas.

3- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2023.

23 de junho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, com exceção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, e atividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, com exceção das atividades de produção de aves e ovos, abate de aves, das cooperativas agrícolas, das adegas cooperativas, das associações de beneficiários e regantes e empresas florestais, agrícolas e do ambiente.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 756 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO) excluindo o residual, sendo 73,8 % homens e 26,2 % mulheres. De acordo com os dados da amostra o estudo indica que para 627 TCO (82,9 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 129 TCO (17,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais dos quais 41,9 % são mulheres e 58,1 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo, nos mesmos termos da anterior extensão, às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva do

âmbito da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 13, de 2 de maio de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 4.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2023, são estendidas nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, exceto nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e atividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A extensão prevista na alínea *a)* do número anterior não é aplicável à atividade de produção de aves e ovos, abate de aves, das cooperativas agrícolas, das adegas cooperativas e das associações de beneficiários e regantes.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2023.

16 de junho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio por grosso)**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que na respetiva área exerçam a mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretendem abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) a *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 6125 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 31,8 % são mulheres e 68,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1690 TCO (27,6 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 4435 TCO (72,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 32,4 % são mulheres e 67,6 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que as anteriores extensões da convenção não são aplicáveis às relações de trabalho

em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, por oposição da referida federação, mantem-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 22 de maio de 2023, ao qual a Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, deduziram oposição. Em síntese, invocando a existência de convenção coletiva própria no mesmo setor, ambas as oponentes pretendem a não aplicação da extensão em apreço, respetivamente, aos empregadores e aos trabalhadores nela filiados e àqueles que serão abrangidos pela extensão da convenção coletiva por estas celebrada.

Da análise do peticionado, clarifica-se que, nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho a portaria de extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Neste sentido, considerando que o âmbito de aplicação da presente portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às oponentes a defesa dos direitos e interesses dos seus representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores e empregadores. Sobre o pedido para a não determinação de concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negociais, não existem elementos disponíveis que permitam a aferir a representatividade entre as diversas organizações coletivas do trabalho e ponderar as circunstâncias que a justifiquem. Por outro lado, o artigo 485.º do Código do Trabalho determina que o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores. Ademais, determinada a concorrência entre instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não negociais, o número 2 do artigo 483.º do Código do Trabalho, fixa os critérios de preferência na aplicação destes instrumentos.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 4.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2023, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

*a)* Trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB;

*b)* Trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços;

*c)* Empregadores filiados na Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2023.

23 de junho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.



## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB**

As alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos, fabrico de gelo e comércio de pescado e trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam as mesmas atividades.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021.

De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 467 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 39,6 % são mulheres e 60,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 155 TCO (33,2 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais enquanto para 312 TCO (66,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 49 % são mulheres e 51 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a retribuição do nível X da tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e que de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho a RMMG pode ser objeto de redução relacionada com o trabalhador, a referida retribuição convencionada só é objeto de extensão nas situações em que seja superior à RMMG resultante da redução prevista naquela norma legal.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando ainda que a anterior extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição desta, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 22 de maio de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 4.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos de pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos, fabrico de gelo e comércio de pescado e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A retribuição da tabela salarial inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

4- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2023.

23 de junho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras**

O acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2023, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, no âmbito de atividade das áreas de apoio geral e complementar à prestação de cuidados de saúde, designadamente engenharia, englobando a manutenção de equipamentos, segurança e controlo técnico, gestão de energia e projetos e obras; gestão do ambiente hospitalar, incluindo tratamento de roupa e de resíduos e reprocessamento de dispositivos médicos; gestão alimentar, através de atividades de alimentação partilhada e gestão de serviços de transporte e parques de estacionamento.

O Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) requereu a extensão do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3309 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 57,2 % são mulheres e 42,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 770 TCO (23,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2539 TCO (76,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 66,6 % são mulheres e 33,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promoveu-se a intenção de se proceder ao alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço da empresa.

Em sequência do aviso relativo ao projeto da presente extensão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 10, de 19 de abril de 2023, a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à emissão da portaria de extensão.

Em síntese, alega a federação sindical oponente que a emissão de portaria de extensão não tem fundamento legal porquanto: *i)* Contraria o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, que apenas autoriza a emissão de portaria de extensão para setor(es) de atividade(s) e, no caso, a convenção a estender refere-se a uma única empresa; *ii)* Contraria o regime de escolha de convenção aplicável previsto no artigo 497.º do Código do Trabalho; *iii)* Não se justifica a intervenção não negocial, através da emissão de portaria de extensão, uma vez que as partes garantiram o direito de os trabalhadores não sindicalizados poderem usufruir das mesmas condições de trabalho.

O argumento expandido pela federação sindical oponente no sentido de que a emissão de portaria de extensão não tem suporte legal, nomeadamente, porque de acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho apenas está autorizada para setor(es) de atividade(s), não tem cabimento legal. Do referido preceito legal resulta claro que a portaria de extensão pode ser emitida para empregadores e a trabalhadores integrados no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional previsto no acordo de empresa que se pretende estender. Acresce que, nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão pode ser aplicada na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável. Por outro lado, atento o disposto no número 1 do artigo 485.º do Código do Trabalho, a emissão da portaria de extensão promove que a convenção coletiva seja aplicável ao maior número de trabalhadores. E, no caso, os trabalhadores destinatários da mesma não deduziram oposição à extensão do acordo de empresa às suas relações de trabalho. O argumento de que a emissão da portaria de extensão contraria o princípio da liberdade sindical não colhe porquanto, o regime jurídico permite o alargamento da aplicação da convenção por portaria de extensão para os trabalhadores não abrangidos pela convenção, regendo-se imperativamente pelo disposto nos artigos 514.º e seguintes do Código do Trabalho, incluindo o direito de se oporem.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 4.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2023, são estendidas no território do Continente, no âmbito das atividades previstas na convenção, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2023.

20 de junho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições)**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 842 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 77,3 % são mulheres e 22,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 222 TCO (26,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 620 TCO (73,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 21,9 % são homens e 78,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando ainda que a anterior extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal nem a empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, por oposição destas, mantem-se na presente extensão idêntica exclusão.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 13, de 2 de maio de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 4.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal nem a empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2023.

16 de junho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem às atividades de higiene e limpeza, em edifícios, em equipamentos industriais e noutro tipo de instalações; de pest control e higiene; de desinfestação, desratização e similares; de plantação e manutenção de jardins; de prestação de serviços administrativos e de apoios prestados às empresas, nomeadamente, receção, atendimento telefónico e secretariado, no âmbito do objeto social da associação, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 6712 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 82,4 % são mulheres e 17,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 243 TCO (3,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 6469 TCO (96,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 16,8 % são homens e 83,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e a diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a pre-

sente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 14, de 5 de maio de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 4.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de higiene e limpeza, em edifícios, em equipamentos industriais e noutro tipo de instalações; de higiene e controlo de pragas; de plantação e manutenção de jardins; de prestação de serviços administrativos de apoio às empresas nas áreas de receção, atendimento telefónico e secretariado, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2023.

23 de junho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.



## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global**

A presente convenção colectiva de trabalho revoga a CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2022.

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência do contrato**

## Cláusula 1.ª

**(Área e âmbito)**

1- A presente convenção colectiva de trabalho, doravante designada por CCT, obriga as empresas que se dediquem a actividade de comércio a retalho com (CAE rev. 3: 47) - Comércio a retalho, excepto veículos automóveis e motociclos [de que se exclui apenas a (CAE rev. 3: 473) - Comércio a retalho de combustível para veículos a motor em estabelecimentos especializados], bem como às actividades contidas nas seguintes (CAE rev. 3: 46220 - Comércio por grosso de flores e plantas, (CAE rev. 3: 46442 - Comércio por grosso de produtos de limpeza, 46480 - Comércio por grosso de relógios e artigos de ourivesaria e joalheria, (CAE rev. 3: 9602) - Actividades de salões de cabeleireiros e institutos de beleza e (CAE rev. 3: 9603) - Actividades funerárias e conexas, assim como com as (CAE rev. 3: 96030 e 93130), representadas pelas associações outorgantes e os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2- Esta CCT abrange 1007 empresas e 4839 trabalhadores.

3- Este contrato aplica-se no distrito de Viana do Castelo e obriga, por uma parte, os trabalhadores representados pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, e por outra parte, as empresas representadas pelas associações outorgantes.

4- O âmbito profissional é o constante do anexo I.

5- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito para publicação, o respectivo Regulamento de Extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que, desenvolvendo actividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

## Cláusula 2.ª

**(Vigência e denúncia)**

1- A presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo prazo mínimo de 12 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não for substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2- As tabelas salariais e previstas no anexo III, bem como as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de março de 2023 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de 90 dias do prazo que se pretenda para a entrada em vigor do novo contrato, e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

4- A outra parte deverá apresentar uma resposta no prazo de 30 dias a constar da data de recepção da proposta da denúncia.

5- A denúncia desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de carácter pecuniário, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no número anterior.

6- A ausência da resposta no prazo referido no número anterior, entende-se como aceitação tácita da proposta.

7- Apresentada a resposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 15 dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de 30 dias.

8- Enquanto não entrar em vigor a nova convenção colectiva, continuará válido e aplicar-se-á aquele cuja revisão se pretende.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

1- A entidade patronal só deve admitir trabalhadores para qualquer profissão se nos quadros da empresa não existirem trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

2- Os trabalhadores admitidos para a profissão de caixeiros com idade inferior a 18 anos poderão ser classificados como praticantes.

3- Os trabalhadores admitidos na profissão de caixeiros com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados com a categoria de caixeiro-ajudante, sem prejuízo da alínea *c*) da cláusula 8.<sup>a</sup>

4- Os trabalhadores admitidos na profissão de empregados de escritório com a idade inferior a 21 anos podem ser classificados como estagiários.

5- Os trabalhadores admitidos para a profissão de operadores/supermercado/loja com idade inferior a 18 anos poderão ser classificados como praticantes.

6- Os trabalhadores admitidos na profissão de operador com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados com a categoria de operador-ajudante, sem prejuízo da alínea *c*) do III da cláusula 8.<sup>a</sup>

7- Os trabalhadores admitidos para a profissão de técnico de páginas da *internet* devem ter idade igual ou superior a 18 anos e 12.<sup>o</sup> ano, ou equivalente, ou experiência profissional.

§ único. As condições de admissão dos trabalhadores admitidos para a profissão de operadores de vendas na *internet* são iguais à dos outros operadores.

8- Os trabalhadores admitidos nas profissões das agências funerárias:  
A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

9- 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.

10- Os trabalhadores admitidos nas profissões de serviços pessoais - Penteado e estética:

a) São condições gerais de admissão de trabalhadores:

- Ter idade mínima de 16 anos;

- 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 actividades de apoio aos profissionais de penteado 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 facturação, não está condicionado à posse de um título profissional.

11- A entidade patronal que admita um novo empregado obriga-se a conceder-lhe a categoria profissional que possuía ao serviço da entidade patronal anterior.

12- A entidade patronal poderá deixar de observar o disposto no número 5 desta cláusula, mas deverá ouvir previamente o sindicato respectivo e obter o acordo do trabalhador para tal efeito.

13- No caso de a entidade patronal querer aplicar a exceção prevista no número 6, o acordo do trabalhador deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes e do qual será dado conhecimento ao sindicato.

14- A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um empregado cujo contrato tenha sido rescindido por qualquer das partes nos doze meses anteriores a essa readmissão fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

15- As entidades patronais deverão consultar o Instituto de Emprego e Formação Profissional quando pretendam admitir um trabalhador na situação de desempregado.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Antiguidade)

1- Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administradores ou sócios-gerentes comuns deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

2- O tempo de serviço prestado pelos trabalhadores à entidade patronal ou empresa associada em área não abrangida por este contrato será contado, para todos os efeitos, na sua antiguidade, se o trabalhador voltar a exercer a sua actividade na área deste contrato.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Definição funcional de categorias)

1- As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2- As entidades patronais que, à data da entrada em vigor deste contrato, tenham ao seu serviço empregados com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar numa das categorias indicadas no referido anexo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Criação de novas categorias)

1- Por acordo entre as partes poderão ser criadas novas categorias profissionais. Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares na empresa.

2- As novas categorias, suas definições e atribuições próprias consideram-se parte integrante da presente convenção para todos os efeitos da mesma, após publicação.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Dotações mínimas)

1- A classificação por categorias é feita tendo por base os quadros de densidade e as condições previstas no anexo II.

2- A entidade patronal comunicará ao sindicato as alterações ao respectivo quadro de pessoal nos 30 dias posteriores à alteração.

3- Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais concelhos deste Distrito, serão os empregados nestas e no estabelecimento central sempre consideradas em conjunto para efeito de classificação, sem prejuízo das proporções em, cada estabelecimento.

#### Cláusula 8.ª

##### (Acesso)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou à classe superior dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para serviço de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada:

I- Caixeiros e similares:

a) Os praticantes com 2 anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria de caixeiros-ajudantes;

b) Os caixeiros-ajudantes, logo que completarem 3 anos de permanência na categoria, ou 21 anos de idade, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros, sem prejuízo do disposto na alínea a);

c) Os trabalhadores com idade superior a 18 anos que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados nas categorias de caixeiros-ajudantes do 2.º ou 3.º ano consoante tenham mais de 19 ou de 20 anos respectivamente;

d) Os trabalhadores referidos na alínea c) deverão, em qualquer caso, permanecer na categoria de caixeiro ajudante, pelo menos 1 ano;

e) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros, serão promovidos às categorias superiores logo que completem 4 anos de permanência na sua categoria;

f) Os auxiliares de agência de funerária, logo que completem 3 anos de permanência na categoria, ou 21 anos de idade, serão imediatamente promovidos a empregado de agência funerária de 3.ª;

g) Os empregados de agência funerária de 3.ª e de 2.ª serão promovidos à categoria superior logo que completem 4 anos de permanência na sua categoria.

II- Profissionais de escritório e profissões correlativas:

a) Os estagiários logo que completem 3 anos de permanência na categoria ou atinjam 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários;

b) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, serão promovidos à categoria imediatamente superior logo que completem 4 anos de permanência na sua categoria;

c) Os dactilógrafos serão promovidos nas mesmas condições dos estagiários sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

d) Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passam obrigatoriamente a uma das seguintes categorias: estagiário, contínuo ou porteiro;

e) Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções automáticas determinadas nos números anteriores, queiram promover trabalhadores à categoria imediatamente superior, atenderão à sua competência, zelo profissional e antiguidade;

f) Para aplicação das normas expressas nas alíneas b) a e) deste item, produzirá efeitos o tempo de permanência ao serviço da entidade patronal que o trabalhador contar, à data de entrada em vigor deste contrato.

III- Operadores de supermercado e operadores de vendas na *internet*:

a) Os praticantes com 2 anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria de operadores ajudantes;

b) Os operadores-ajudantes, logo que completem 3 anos de permanência na categoria, ou 21 anos de idade, serão imediatamente promovidos a operador de 2.ª, sem prejuízo do disposto na alínea a);

c) Os trabalhadores com idade superior a 18 anos que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados nas categorias de operadores-ajudantes do 2.º ou 3.º ano consoante tenham mais de 19 ou de 20 anos respectivamente;

d) Os trabalhadores referidos na alínea c) deverão, em qualquer caso, permanecer na categoria de operador ajudante, pelo menos 1 ano;

e) Os operadores de 2.ª e operadores de 1.º, serão promovidos às categorias superiores logo que completem 4 anos de permanência na sua categoria.

§ único. A carreira dos trabalhadores admitidos para a profissão de operadores de vendas na *internet* é igual à dos outros operadores.

IV- Trabalhadores em carnes:

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.

IV-Trabalhadores de serviços pessoais - Penteador e estética:

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

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

Cláusula 9.ª

(Período experimental)

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

2- Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho prestado.

3- Para os trabalhadores admitidos por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança e direcção.

4- Para os trabalhadores admitidos por contrato a termo certo o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite;
- c) Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

### CAPÍTULO III

#### Formação profissional

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### (Princípios gerais)

- 1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.
- 2- As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.
- 3- As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovida.
- 4- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.
- 5- Os trabalhadores que concluíam com aproveitamento acções de formação profissional realizada e ou reconhecida pelo IEFP terão direito, a uma só vez, a ser reclassificados em categoria profissional correspondente à formação ministrada.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### (Planos de formação)

- 1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete às empresas:
  - a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, através do acesso à formação profissional;
  - b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
  - c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.
- 2- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.
- 3- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar aos trabalhadores contratados a termo.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### (Informação e consulta)

- 1- As empresas devem dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.
- 2- Os trabalhadores, na parte que a cada um diga respeito, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais emitirão parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação, no prazo de 15 dias.
- 3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais emitirão parecer sobre o relatório anual de formação contínua, no prazo de 15 dias a contar da sua recepção.
- 4- Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à empresa, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**(Crédito de horas para formação contínua)**

1- Ao trabalhador deve ser assegurada, em cada ano, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de quarenta horas de formação certificada.

2- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de 10 dias.

3- Sempre que haja interesse para a empresa e para o trabalhador pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação.

4- Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

## CAPÍTULO IV

**Direitos-deveres e garantias das partes**Cláusula 14.<sup>a</sup>**(Deveres das entidades patronais)**

1- São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;
- b) Passar certificado ao trabalhador após cessação do contrato de trabalho, donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao seu serviço e cargo ou cargos desempenhados, devendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, onde conste, além da categoria, a data de admissão e respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a sua respectiva categoria salvo se houver prévio acordo do trabalhador, que obrigatoriamente deverá ser comunicado por escrito ao respectivo sindicato;
- f) Não deslocar, em princípio, qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;
- g) Prestar às partes outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados e representantes de organismos sindicais, dirigentes de instituições de Previdência, representantes nas comissões de higiene e segurança e bombeiros voluntários, para o exercício das suas funções;
- j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentam estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes na medida do possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais referidos nas condições expressas dispensados do prolongamento do horário de trabalho;
- k) Indemnizar as trabalhadores pelos prejuízos causados por acidente de trabalho ou doenças profissionais;
- l) Cobrar e enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale do correio, acompanhados dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as suas colunas com a indicação clara das categorias e vencimentos, em relação aos trabalhadores que o hajam solicitado nos termos da lei;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa;
- n) A admissão deve ser participada ao sindicato interessado nos oito dias seguintes à entrada do trabalhador ao serviço, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, idade, retribuição e data de admissão.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**(Deveres dos trabalhadores)**

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, salvo se a defesa dos trabalhadores ou da economia nacional, assim o exigir, nos casos de tentativa de despedimento ou de encerramento;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações como prestador de trabalho;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- i) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Acompanhar e ajudar na aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- k) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**(Garantias dos trabalhadores)**

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, despedi-lo, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos companheiros;
- c) Em caso algum baixar a categoria, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho individual de forma que, dessa modificação, resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador, do sindicato e autorização do delegado do Ministério do Trabalho;
- d) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o acordo deste e do sindicato representativo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Obrigar qualquer trabalhador a desempenhar com carácter sistemático funções diferentes daquelas para que foi contratado ou prestar serviços para firmas diferentes daquelas que o abrangem.

2- A prática pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada no número 5 da cláusula 50.<sup>a</sup>

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**(Transmissão do estabelecimento e cessação da actividade)**

1- No caso de o estabelecimento mudar de proprietário por qualquer título, a posição dos empregados, que no mesmo exerçam a sua actividade, relativamente aos seus contratos de trabalho, transmite-se ao adquirente, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho já houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente, o adquirente e os profissionais, no sentido destes continuarem ao serviço do transmitente noutra estabelecimento, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.

§ único. Reserva-se aos trabalhadores ao serviço do transmitente, a faculdade de rescindir o contrato, por motivo de transmissão, tendo direito à indemnização prevista no número 4 desta cláusula.

2-O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para estes efeitos deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, ou levar ao conhecimento do pessoal ausente, por motivos justificados, de que devem, reclamar os seus créditos.

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

4- No caso da empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista no número 5 da cláusula 50.<sup>a</sup> deste contrato, salvo se, e com o acordo dos trabalhadores, a entidade patronal os transferir para outra firma ou estabelecimento, sendo-lhes garantidos, por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessa a sua actividade.

5- Em caso de fusão ou absorção prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1-O período normal de trabalho terá as seguintes durações diárias e semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados pelas empresas:

a) 8 horas por dia e 40 horas por semana, para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13h00, nem ao domingo;

b) 8 horas por dia e 40 horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo;

c) 8 horas por dia e 40 horas por semana para os trabalhadores que prestam a sua atividade em estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo;

d) 8 horas por dia e 38 horas por semana para os trabalhadores de escritório.

2- A alteração do horário de trabalho que implique mudança do regime de descanso semanal carece sempre do prévio acordo escrito do trabalhador, efectuado com pelo menos um mês de antecedência, podendo este prescindir de tal exigência.

3-Os trabalhadores que prestem serviço nas tardes de sábado terão um horário nunca superior a quarenta horas semanais, com direito a descanso no domingo e segunda-feira imediata, admitindo-se a troca da segunda-feira por outro dia da semana, carecendo esta alteração do prévio acordo escrito do trabalhador.

4- A prestação do trabalho pode ter a duração até seis horas consecutivas, e o intervalo de descanso pode ser reduzido ou excluído, sem prejuízo do trabalhador poder usufruir de uma refeição ligeira até ao período máximo de 15 minutos, durante a prestação do trabalho.

5- Nas empresas que tenham escritórios junto das filiais ou quaisquer outras dependências poderá o trabalho de escritório ser regulado pelo horário destas, mediante autorização da delegação do Ministério do Trabalho em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo o período de trabalho exceder os limites fixados no número 1 desta cláusula.

6- Haverá tolerância de 15 minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período, normal diário de trabalho até ao limite de 60 minutos mensais.

7- A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de 10 minutos, na hora de entrada ao serviço, até ao limite de 60 minutos mensais.

8- Os trabalhadores que prestem trabalho normal aos domingos, têm direito por cada domingo trabalhado a um subsídio de valor correspondente a 5 % do salário base.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal.

1- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar contra a sua vontade.

2- A prestação do trabalho suplementar não pode exceder 2 horas diárias, excepto por motivo de balanço, e em caso algum 120 horas anuais.



Cláusula 20.<sup>a</sup>**(Remuneração do trabalho suplementar)**

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

- a) 50 % da retribuição na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100 % incluindo a retribuição especial por trabalho nocturno entre as 20h00 e as 24h00;
- d) 200 % se o trabalho for prestado entre as 24h00 e as 8h00.

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

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

2-Para os efeitos do número anterior qualquer fracção da primeira hora de trabalho extraordinário será considerada como hora completa.

3-O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao último dia do mês em que o trabalho foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

4-O trabalhador tem direito a reclamar, dentro do prazo legal, o não cumprimento do pagamento das horas extraordinárias. Esta exigência não pode constituir motivo para despedimento. Se o houver, será considerado abusivo, nos termos da lei.

5-As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho extraordinário, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**(Isenção de horário de trabalho)**

1-Os trabalhadores isentos do horário de trabalho, nos termos legais, têm direito a uma remuneração especial.

2-A retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

3-Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores de categoria superior a primeiro-caixeiro ou primeiro-escriturário, devendo os requerimentos de isenção ser entregues ao delegado do Ministério do Trabalho, acompanhados das declarações de anuência dos trabalhadores. Neles deve constar necessariamente a retribuição especial a atribuir.

## CAPÍTULO V

**Retribuição**Cláusula 22.<sup>a</sup>**(Retribuição fixa mínima)**

1-A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato é assegurada a retribuição fixa mínima. mensal constante do anexo III.

2-Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída. por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, mensalmente, a retribuição fixa mínima prevista no anexo III.

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

4-O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao final do mês seguinte àquele em que se efectuou a promoção de vendas.

5-A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Caixa de Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal e as horas suplementares ou, a trabalho nos dias de descanso semanal ou de feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho.

7- As entidades patronais obrigam-se a pagar todas as despesas de alimentação e alojamento dos profissionais de vendas externas, que os mesmos sejam obrigados a fazer em consequência do serviço prestado, mediante facturas, podendo optar pelo pagamento de uma importância nunca inferior às abaixo indicadas:

|                      |         |
|----------------------|---------|
| Pequeno-almoço ..... | 3,50 €  |
| Almoço .....         | 13,36 € |
| Jantar .....         | 13,36 € |
| Alojamento .....     | 36,07 € |

Sempre que o trabalhador tenha que se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,24 do preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

8- Se o trabalhador transportar qualquer passageiro no interesse e com autorização por escrito da entidade patronal, será esta sempre responsável pelos danos resultantes do acidente de viação ocorrido em serviço.

9- No caso de a empresa fornecer viatura ao empregado ou este utilizar viatura própria, obriga-se aquela a efectuar o seguro obrigatório o qual abrangerá, além dele, os passageiros transportados gratuitamente.

10- Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça não pode ser alterada a área de trabalho nem mudada a clientela, sem prévio acordo destes profissionais.

11- Sempre que a entidade patronal pretenda proceder às alterações atrás referidas, mesmo que o trabalhador dê o seu acordo, qualquer eventual quebra de vendas será da sua inteira responsabilidade, ficando esta obrigada a garantir ao trabalhador um mínimo de remuneração igual à anterior à alteração.

12- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nesta CCT.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição de 5,20 € por dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- O valor do subsídio de refeição do número anterior não será considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3- Não terão direito ao subsídio de alimentação os trabalhadores ao serviço de entidades que forneçam refeições ou participem com montante não inferior ao subsídio de refeição.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

##### (Abono para falhas)

Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa têm direito a um abono para falhas no montante de 22,81 € mensais. Quando, por motivo de férias, doença, *etc.*, os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Compensação por horário de trabalho especial)

Os trabalhadores que pratiquem o horário de trabalho previsto no número 3 da cláusula 18, enquanto durar esse horário especial, têm direito a uma compensação mensal correspondente ao valor de 8,5 % sobre o salário base, por cada mês ou fracção.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Retribuição dos trabalhadores que exerçam 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 26.<sup>a</sup>

##### (Substituição temporária)

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

2- Se a substituição durar mais de 360 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### (Diuturnidades)

1- Às retribuições certas auferidas pelo profissional sem acesso obrigatório será acrescida uma diuturnidade de 8 % por cada três anos de permanência na mesma categoria, no máximo de três diuturnidades.

2- O disposto o número anterior aplica-se e todos os profissionais ao serviço, contando-se-lhes para o cálculo das diuturnidades, todo o tempo de permanência na actual categoria e na mesma entidade ou associada.

3- O valor das diuturnidades acrescerá às retribuições efectivas, e será calculado com base nas tabelas do anexo III.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### (Subsídio de Natal)

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio igual à retribuição mensal normal.

2- Se o trabalhador ainda não tiver completado um ano de serviço, o subsídio, será parcial, de tantos duodécimos quantos os meses decorridos desde o da admissão até ao fim do ano.

3- Havendo cessação do contrato de trabalho, serão pagos tantos duodécimos quantos os meses decorridos desde o início do ano, ou desde o mês da admissão se foi posterior, até ao da cessação do contrato.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

I- Descanso semanal e feriados

II- Férias

III- Faltas

IV- Impedimentos prolongados

#### I - Descanso semanal e feriados

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### (Período de descanso semanal)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório que serão praticados de forma seguinte:

a) Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho nem ao sábado a partir das 13 horas nem ao domingo, o descanso obrigatório coincide sempre com o domingo e o complementar coincide sempre com o sábado;

b) Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho ao domingo, o descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo, sendo o complementar gozado de segunda-feira a sábado, inclusive;

§ único. Por acordo expresso com o trabalhador o descanso complementar pode ser gozado de forma diversa;

c) Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos uma vez por mês ao domingo;

d)

§ único. Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos, preferencialmente consecutivos, sendo o 1.º dia considerado de descanso complementar e o 2.º obrigatório.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### (Feriados)

1- São considerados feriados:

- 1 de janeiro;

- Terça-Feira de Carnaval;

- Segunda-Feira de Páscoa;

- 25 de abril;

- Corpo de Deus;
- 1.º de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado municipal.

2- Nos concelhos onde não haja feriado municipal, ou este coincida com feriado nacional, será considerado como tal o feriado da sede do distrito.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

1- O trabalho prestado nos dias de descanso e feriados, será pago com mais 200 % além da retribuição normal aos trabalhadores cujo contrato tenha sido celebrado antes do dia 1 de março de 2016.

Para os contratos celebrados após 1 de março de 2016, o pagamento aos trabalhadores será pago com mais 150 % além da retribuição normal.

§ único. O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal e feriados confere ainda direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes sem perda de retribuição.

2- O trabalho suplementar prestado nas tardes de sábado, para aqueles que pratiquem o horário previsto no número 1 da alínea *a*) da cláusula 18.º será pago com mais 50 % além da retribuição normal para os trabalhadores cujo contrato tenha sido celebrado antes do dia 1 de março de 2016. O trabalho suplementar prestado nas tardes de sábado, para aqueles que pratiquem o horário previsto no número 1 da alínea *a*) da cláusula 18.º será pago com mais 40 % além da retribuição normal para os trabalhadores cujo contrato tenha sido celebrado após o dia 1 de março de 2016.

3- Qualquer fracção de trabalho prestado aos domingos e feriados, que tenha duração inferior à normal, será remunerada e compensada como dia inteiro nos termos do número 1.

4- Qualquer fracção de trabalho prestado nas tardes de sábado que tenha duração inferior à normal será remunerada como se tivesse trabalhado pelo menos quatro horas.

## II - Férias

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Direito de férias)

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

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a*) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b*) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c*) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

5- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

6- No ano de admissão o trabalhador terá direito, após o período experimental, a gozar um período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada mês que decorra desde o mês de admissão até ao fim do ano, se entretanto não tiver havido rescisão do contrato, caso em que contará apenas até ao mês em que se verificou esse facto.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### (Marcação do período de férias)

- 1- O período de férias é marcado por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal marcar as férias e elaborar o respectivo mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou o sindicato, pela ordem indicada.
- 3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias ente 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.
- 4- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas, em dois períodos interpolados.
- 5- O início das férias deverá ser imediatamente a seguir ao dia de descanso obrigatório.
- 6- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.
- 7- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência, salvo o caso de constituírem 50 % ou mais do pessoal ao serviço abrangido por este contrato.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### (Subsídio de férias)

- 1- A entidade patronal pagará a todas os trabalhadores, antes do início do período de férias, um subsídio, igual a um mês de retribuição.
- 2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique durante o período de férias.
- 3- Na hipótese prevista no número 6 da cláusula 32.<sup>a</sup>, o subsídio de férias será igual à retribuição correspondente aos dias de férias a que tiver direito.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### (Alteração do período de férias)

- 1- Se depois de marcado o período de férias a entidade patronal, por exigências imperiosas de funcionamento motivo de interesse da empresa, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
- 2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
- 3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista, para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### (Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

- 1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
- 2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.
- 3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### (Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

- 1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
- 2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.
- 3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no primeiro trimestre do ano imediato.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### (Doença no período de férias)

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 37.<sup>a</sup>

3- A aprova da situação de doença prevista no número 1 podará ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo neste último caso do direito de fiscalização e controlo, por médico indicado pela entidade patronal.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### (Violação do direito a férias)

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos na presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

## III - Faltas

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### (Definição de faltas)

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

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

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### (Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, ou instituições de Previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações iegais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

g) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### (Faltas por motivos de falecimento de parentes ou afins)

1- Nos termos da alínea c) do número 1 da cláusula anterior o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até vinte dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado filhos e enteados;

b) Até cinco dias consecutivos por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, ou seja: pais, genros, noras, sogras, sogros, padrastrós e madrastras;

c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja: irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos e cunhados.

2- Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e prova das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3- O não cumprimento dos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A entidade patronal pode, nos 15 dias seguintes à comunicação das faltas justificadas exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

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

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

*a*) Dadas nos casos previstos na alínea *c*) do número 1 da cláusula 41.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

*b*) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de Previdência respectivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>;

*c*) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas injustificadas)

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2- Não podem ser computados no número de faltas injustificadas os dias que não sejam dias úteis de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas no direito a férias)

1- As faltas justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito férias do trabalhador, salvo o disposto nas alíneas seguintes:

*a*) Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias da férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta até ao limite de um terço do período férias a que o trabalhador tiver direito;

*b*) No caso do direito à majoração nos termos do número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>

## IV - Impedimentos prolongados

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja, impedido de comparecer temporariamente ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronais lhe estavam sendo atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Durante o período fixado no número anterior será pago, ao seu representante uma importância correspondente a 100 % da retribuição certa mínima fixada no anexo III desde que o facto criminoso que lhe é imputado tenha sido praticado ao serviço e no interesse da entidade patronal.

## CAPÍTULO VII

**Da cessação do contrato**Cláusula 48.<sup>a</sup>**(Causas da cessação do contrato de trabalho)**

1- O contrato cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**(Despedimento por justa causa)**

Só poderá haver despedimento com justa causa, nos termos da lei.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**(Rescisão pelo trabalhador)**

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, a valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança do trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses, patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

5- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número 4 confere ao trabalhador o direito à indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**(Casos especiais da cessação do contrato de trabalho)**

1- Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- Decorridos os primeiros quinze dias, e até ao termo dos sessenta dias de vigência do contrato, poderá ser invocada como motivo atendível, nos termos do respectivo regime, a inaptidão do trabalhador para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado.

## CAPÍTULO VIII

**Sanções**Cláusula 52.<sup>a</sup>**(Sanções disciplinares)**

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples e verbal pelo superior hierárquico;



- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Multa;
- d) Suspensão com perda de retribuição;
- e) Despedimento.

2- Para efeito de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

3- As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária, e em cada ano civil a retribuição correspondente a dez dias.

4- A suspensão de trabalho não pode exceder seis dias por cada infracção, e em cada ano civil o total de trinta dias.

5- As entidades patronais deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do número 1 desta cláusula e, bem assim, os motivos que a determinaram. Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas pode o trabalhador visado impugná-las judicialmente.

6- Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas no corpo desta cláusula sem previamente ser ouvido.

7- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

8- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) a e) do número 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração de prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

1- Consideram-se abusivos as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 15.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou outros de representação de trabalhadores;
- d) Denunciar o não cumprimento deste contrato e demais legislação por parte da entidade patronal;
- e) Depor em tribunal em defesa de colegas de trabalho;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e f) do número 1 desta cláusula, ou até cinco anos após o tempo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1- A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal pela violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização não inferior ao dobro da fixado na cláusula 53.<sup>a</sup> e, no caso da alínea, c) do número 1 da cláusula anterior, não será inferior à retribuição correspondente a vinte e quatro meses.

3- Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida e, no caso da alínea c), não será nunca inferior a vinte vezes aqueles quantias.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

- I - Parentalidade - Maternidade/paternidade.
- II - Trabalho de menores.
- III - Trabalhador-estudante.

## I - Parentalidade - Maternidade/paternidade

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### (Protecção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante)

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a protecção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As actividades susceptíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior, são determinadas em legislação específica.

§ único. No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

– Trabalhadora grávida - A trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade patronal do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - A trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade patronal do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - A trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade patronal do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>-A

#### (Direitos de parentalidade - Maternidade/paternidade)

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção aplicar-se-ão as normas e os direitos de parentalidade - maternidade/paternidade, nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- Para além do estabelecido nas normas legais referidas do número anterior, os trabalhadores têm direito, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa a:

a) Licença sem retribuição até um ano após o parto;

b) Dispensa sem vencimento, quando pedida, da comparência até dois dias por cada mês.

## II - Trabalho de menores

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### (Princípio geral)

A entidade patronal deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, prevenindo, de modo especial, qualquer risco resultante da falta de experiência, da inconsciência dos riscos existentes ao potenciais ou do grau de desenvolvimento do menor.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### (Garantias de protecção da saúde e educação)

1- Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais a entidade patronal deve submeter o trabalhador a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde.

2- A prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e é proibida ou condicionada.

3- Os trabalhadores menores não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

## III - Trabalhador-estudante

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### (Trabalhador-estudante)

1- A entidade patronal obriga-se a dispensar até hora e meia por dia os trabalhadores-estudantes matriculados no ensino oficial ou oficializado, sem prejuízo de retribuição.

2- A entidade patronal poderá retirar a regalia consignada no número anterior desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas determine a sua reprovação.

3- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se justificadamente ao trabalho, sem perda de quaisquer regalias ou remuneração, para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

## CAPÍTULO X

### Previdência social

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores com mais de 10 anos de casa a retribuição auferida à data da baixa, a partir do 11.º dia de baixa e até ao limite de cento e vinte dias.

§ único. Aos trabalhadores admitidos antes de 1 de março de 2016, o complemento de subsídio de doença é devido a todos os trabalhadores com mais de 5 anos de casa.

2- As entidades patronais poderão, contudo, exigir aos trabalhadores que tenham direito ao subsídio de doença da respectiva Caixa de Previdência o reembolso da quantia respeitante a esse subsídio, a partir da data em que aqueles o tenham recebido da respectiva instituição.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Complemento da pensão por acidente)

1- Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará por conseguir a reconversão do diminuído para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à da data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2- No caso de incapacidade absoluta temporária, ou definitiva resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

## CAPÍTULO XI

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- Os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela entidade patronal.

2- As entidades patronais são obrigadas a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

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

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2- Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho de composição paritária.

3- As competências e modo de funcionamento das comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho serão definidas em regulamento próprio a aprovar pela comissão.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Representantes dos trabalhadores)

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, sendo o princípio da representação pelo método de Hondt, caso haja mais do que uma lista concorrente.

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

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Formação dos representantes dos trabalhadores)

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2- A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3- As faltas dadas para a frequência dos cursos de segurança, higiene e saúde no trabalho são justificadas e não dão direito a desconto nos dias de férias nem perda de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, incluindo a remuneração.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores)

1- Os representantes dos trabalhadores têm direito a um crédito de 10 horas mensais para o exercício das suas funções.

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

3- O crédito de horas referido no número 1 desta cláusula não dá direito a perda de retribuição nem perda de demais direitos e regalias do trabalhador.

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Disposições gerais)

1- Os trabalhadores e o sindicato têm o direito de organizar e desenvolver livremente a sua actividade sindical dentro da empresa.

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

Cláusula 67.<sup>a</sup>**(Comunicação à empresa)**

1- A direcção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

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

Cláusula 68.<sup>a</sup>**(Comissões sindicais e intersindicais de empresa)**

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

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

3- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos pelos trabalhadores.

4- As comissões sindicais e intersindicais de empresa (CSIE) têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar directamente toda ou qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os;
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Vetar o acesso à chefia de indivíduos considerados indesejáveis pelos trabalhadores que iriam chefiar, ouvidos estes;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- g) Analisar qualquer hipótese de mudança do local de trabalho de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores sem o que tal mudança não poderá ter lugar.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)**

1- Os dirigentes sindicais, elementos da CSE e CIE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de Previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Cada dirigente sindical dispõe de um crédito mínimo mensal para o exercício das suas funções, de oito dias de trabalho.

3- Para o exercício das suas funções dispõem, os demais trabalhadores cada um, de um crédito mensal mínimo de quinze horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical e dez nos outros casos.

4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência, poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos à excepção da remuneração.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número de dias necessários, ou em casos de urgência nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificar.

Cláusula 70.<sup>a</sup>**(Condições para o exercício do direito sindical)**

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;

c) Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical o aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;

d) Reconhecer o direito das direcções sindicais, por si, ou por associados credenciados poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Reuniões da CSE ou CIE com a direcção da empresa)

1- A comissão sindical de empresa será recebida pela administração ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho sempre que o requeira. Em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das CS ou IE com a entidade patronal serão anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos necessários que possua.

3- As decisões tomadas nas reuniões entre a CS ou IE e a entidade patronal e as razões que lhes serviram de fundamento, serão comunicadas a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e todos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos que possua.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Forma)

Todos os problemas tratados entre a CS ou IE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas de ambas as partes devem ser reduzidas a escrito em acta, a qual será afixada em focal bem visível na empresa e determinado de acordo entre a entidade patronal e a CS ou IE.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Assembleia de trabalhadores)

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período de 15 horas por ano desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente, que contará para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CS ou IE ou pelos delegados sindicais.

2- Nas empresas a laborar por turnos o período mencionado no número anterior é de 45 horas.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado, no interior da empresa.

4- Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões, e anular todos os efeitos decorrentes, tomadas em reuniões da CS ou IE com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Garantias de manutenção de regalias anteriores)

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuições, ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da apresentação da proposta sindical.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

## (Substituição de convenção)

A entrada em vigor da presente convenção, revoga e substitui a publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de junho de 2022, considerando as partes como globalmente mais favorável.

## ANEXO I

**(Definição funcional de categorias)**

## A - Trabalhadores do comércio e correlativos

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando as manobras e conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas e entrega de mercadorias.

*Assentador de revestimentos* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos.

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

*Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas no comércio por grosso ou aos consumidores no comércio a retalho; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando qualidades do produto, enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda. Pode ser designado 1.º, 2.º ou 3.º caixeiro.

*Caixeiro chefe de secção* - É o profissional que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento, com um mínimo de cinco profissionais.

*Caixeiro de praça ou praticista* - É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal contratante e concelhos limítrofes quer dizer, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante mas dentro da, área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

*Caixeiro encarregado* - É o profissional 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.

*Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

*Caixeiro-viajante* - É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou

*Canalizador* - É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações.

*Chefe de compras* - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade e que sob as ordens directas do encarregado dirige uma equipa de trabalhadores electricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

*Chefe de vendas* - É o trabalhador que, de acordo com a definição de caixeiro, é responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores internos ou externos adjuntos às vendas.

*Conferente ou vigilante* - É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

*Costureiro* - É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças vestuário.

*Costureiro de decoração* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração tanto manualmente como à máquina, tais como cortinas, sanefas, reposteiros *etc.*

*Decorador-projectista* - É o trabalhador que, a partir de um programa verbal ou escrito, cria, planifica, escolhe, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, stands, montras, cartazes publicitários, *etc.*; em colaboração com o responsável técnico elabora projectos, maquetes,

esboços de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tetos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos e, se necessário, compra o material de decoração; dirige os trabalhos de instalação de equipamento na obra que projectou.

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

*Distribuidor-cobrador* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda e procede ao recebimento das importâncias.

*Embalador* - É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em, embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento e, de um modo geral, desempenhe serviços indiferenciados que não exigem qualquer formação.

*Empregado de armazém* - É o trabalhador que se ocupa de todas as actividades dentro do armazém, procedendo às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias.

*Encarregado* - É o trabalhador electricista tecnicamente especializado que, sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto, coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção eléctrica.

*Encarregado geral* - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados. enuncia o preço e as condições do crédito; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega de produtos ou vigia a sua embalagem, Por vezes, recebe o pagamento ou faz apôr 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 que vende.

*Encarregado de loja B* - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área até 500 m<sup>2</sup> e um número de trabalhadores igual ou inferior a seis.

*Envernizador/encerador de móveis* - É o trabalhador que prepara as superfícies de peças de mobiliário, manual ou mecanicamente, afagando-as, lichando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as regusidades e outras possíveis deficiências, e que aplica a infusão e as camadas de cera e verniz, dando-lhe lustro.

*Estofador* - É o trabalhador que em fabricação peça a peça em série monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, controla os trabalhadores desta secção.

*Florista-ajudante* - É o trabalhador que terminado o período de aprendizagem, estagia para florista.

*Florista* - É o trabalhador que, após prévia escolha das flores ou plantas naturais e artificiais compõe arranjos florais diversos e promove a sua comercialização.

*Gerente comercial* - O trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforça-se por que tenham um aspecto 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.

*Gerente de loja* - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área compreendida entre 1000 m<sup>2</sup> e 2500 m<sup>2</sup>.

*Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas; visita os clientes; verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação de praça, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas.

*Mecânico de máquinas de escritório* - É o trabalhador que repara ou afina máquinas de escrever e calcular ou outras máquinas de escritório.

*Montador de estores* - É o trabalhador que, exclusivamente ou predominantemente, procede a montagem de estores.

*Montador de móveis* - É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional profissional tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados) sendo ainda responsável pela boa conservação e limpeza do veículo pela carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e da água.

*Motoristas de ligeiros* - É o trabalhador que possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, orientação das operações de carga e descarga e pela verificação dos níveis do óleo e da água.

*Oficial de rádio/TV* - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalho da sua especialidade.



*Operador de informática* - É o trabalhador que assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, armazenamento em memória, transmissão e tratamento de dados e para a sua divulgação sob a forma de letras, números ou gráficos em ecrã, papel ou filme.

*Operador supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado ou loja, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação e transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla as saídas de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas.

*Operador-ajudante* - É o trabalhador que estagia para operador de supermercado de 2.<sup>a</sup>

*Operador de vendas na internet* - É o trabalhador que atende os clientes através da recepção das encomendas pela *internet*. Encaminha para os serviços adequados a encomenda ou finaliza a encomenda para o seu envio. Assegura o serviço pós-venda recebendo e analisando reclamações com vista à sua resolução.

*Polidor* - É o trabalhador que dá polimento na madeira transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando com uma fibra vegetal, betumando as fendas e outras imperfeições; ministra conforme os casos várias camadas de massa, anilinas queimantes, pedra pomes, goma laca dissolvida em álcool ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como rapadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

*Praticante* - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade, que está em regime de aprendizagem.

*Praticante (operador)* - É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que está em regime de aprendizagem.

*Pré-oficial de rádio/TV* - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, coordenado com eles executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

*Repositor* - É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

*Servente* - É o trabalhador que executa tarefas não especializadas não necessitando de qualquer formação nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

*Técnico de computador* - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar, avarias de tipo electromecânico e detectar e reparar, por substituição, avarias de tipo electrónico de unidade, central e periférico dos computadores para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

*Técnico de páginas da internet* - É o trabalhador que procede à concepção técnica e ao planeamento de produtos multimédia com vista ao desenvolvimento de soluções de informação e comunicação para o comércio pela *internet*.

*Técnico de rádio/TV* - É o trabalhador electricista que repara em oficinas ou no local de utilização aparelhagem de rádio e TV.

*Técnico de vendas ou vendedor especializado* - É o trabalhador que vende por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica,

*Vigilante* - É o trabalhador que verifica a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de expediente, evita e ou detecta o roubo, participa ao superior hierárquico as anomalias verificadas, presta informações aos clientes, nas lojas, dentro dos conhecimentos para que está habilitado.

#### B - Trabalhadores de agências funerárias

*Auxiliar de agência funerária* - É o trabalhador que com as indicações do seu superior hierárquico executa os serviços auxiliares relativos ao serviço fúnebre a efectuar.

*Empregado de agência funerária* - É o trabalhador que organiza funerais e trasladações; contacta com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para publicação de avisos funerários, obtenção de alvarás ou trasladações ou outros documentos necessários, auxilia na escolha da urna, sepultura e flores e na organização do serviço religioso, pode providenciar para que o corpo seja embalsamado.

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

#### C - Trabalhadores de carnes

*Encarregado de carnes* - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

*Primeiro-oficial de carnes* - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

*Segundo-oficial de carnes* - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

*Praticante de carnes* - É o trabalhador que, no exercício das suas funções auxilia os profissionais das categorias de 2.º oficial e 1.º oficial, prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

§ único. O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado.

#### D - Trabalhadores de escritório

*Ajudante de guarda-livros* - É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

*Caixa* - É o trabalhador que no escritório tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Chefe de departamento de divisão ou de serviço* - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços, considerando-se nomeadamente nesta categoria os profissionais que chefiam a contabilidade, a tesouraria ou a mecanografia e que tenham sob a sua orientação um ou dois chefes.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Cobrador* - É o trabalhador que normal e predominantemente, efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório:

*Continuo* - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar ou entregar correspondência e proceder outros serviços análogos.

*Dactilógrafa* - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilografados, minutados ou redigidos por outrem e acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

*Director de serviços, chefe geral de serviços ou chefe de escritório* - É o profissional que superintende em todos os serviços administrativos.

*Escriturário* - É o profissional que executa os trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo.

*Escriturário-principal* - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão correntes.

*Estagiário* - É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

*Guarda* - É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

*Guarda-livros* - É o trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas) ou que, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

*Operador de máquinas de contabilidade* - É o trabalhador que trabalha com máquinas de contabilidade com ou sem teclado alfabético e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

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

*Perfurador-verificador-mecanográfico* - É o trabalhador que trabalha com máquinas de perfuração numérica ou alfanumérica para registo de dados por meio de perfuração em cartões.

*Porteiro* - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

*Técnico de contas* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de 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 de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, modificando os livros em registos, para se certificar da correcção da respectiva estruturação, e subscreve a escrita da empresa.

*Telefonista* - É o trabalhador que se encarrega exclusivamente de atender e faz as chamadas telefónicas.

#### E - Trabalhadores de serviços pessoais penteado e estética

*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 postiços em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

*Posticeiro* - É o profissional que procede à preparação e implantação de cabelos na tela e efectua a preparação e a composição de postiços.

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

*Manicura-pedicura (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.

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

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

#### 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 acto 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 %.

## ANEXO II

## 1-Quadro de densidades para os caixeiros e dotações mínimas:

| Categorias profissionais | Número de trabalhadores |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|--------------------------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
|                          | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.º caixeiro             | -                       | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2  |
| 2.º caixeiro             | -                       | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3  |
| 3.º caixeiro             | 1                       | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5  |

2- Havendo mais de dez empregados, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais empregados do que os atribuídos à categoria superior e mais dois.

3- As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 2 + 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

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

5- É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção sempre que o número de profissionais no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco, salvo se a entidade patronal desempenhar estas funções de forma efectiva e permanente.

6- Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiros de praça, caixeiros-viajantes, prospectores de vendas e técnicos de vendas, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

7- Nas empresas onde seja, obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

8- Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

a) Profissional de qualquer das categorias referidas no anexo I, designadamente director de serviços, chefe geral de serviços ou chefe de escritório, nos escritórios em que haja mais de trinta profissionais;

b) Um profissional de qualquer das categorias referidas no anexo I, chefe de departamento, de divisão ou de serviço, nos escritórios em que haja um mínimo de doze profissionais de escritório;

c) Um profissional classificado de chefe de secção ou equiparado, por cada cinco profissionais de escritório.

9- Os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base, podendo o número de primeiros e segundos escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes.

10- O número de estagiários não poderá ser superior a 50 % do total dos escriturários.

11- O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total dos escriturários e estagiários;

12- Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

**Níveis salariais e retribuições certas mínimas**

## Vencimentos

| Níveis | Categorias   |   | Grupo I  | Grupo II |
|--------|--|---|----------|----------|
| I      | Chefe geral de escritório<br>Director de serviços<br>Gerente comercial   | ESC<br>ESC<br>ESC                             | 819,00 € | 838,00 € |
| II     | Chefe de departamento<br>Chefe de divisão<br>Chefe de serviços<br>Decorador-projectista<br>Gerente loja<br>Operador informático<br>Técnico de contas | ESC<br>ESC<br>ESC<br>COM<br>COM<br>COM<br>ESC | 804,00 € | 824,00 € |



|      |  |   |          |          |
|------|--|---|----------|----------|
| VII  | <p>Cabeleireiro/barbeiro de 2.<sup>a</sup><br/> Canalizador de 2.<sup>a</sup><br/> Conferente<br/> Costureiro de 2.<sup>a</sup><br/> Costureiro de decoração de 2.<sup>a</sup><br/> Empregado de agência funerária de 2.<sup>a</sup><br/> Empregado de armazém de 2.<sup>a</sup><br/> Esteticista-cosmetologista (M/F) de 3.<sup>a</sup><br/> Manicura-pedicura mais de 1.<sup>a</sup><br/> Massagista de estética (M/F) de 3.<sup>a</sup><br/> Mecânico de máquinas de escritório de 2.<sup>a</sup><br/> Montador de móveis<br/> Of. elec.ou téc. de rádio e TV (c/ - de 3 anos)<br/> Operador de supermercado/loja de 1.<sup>a</sup><br/> Operador de vendas na <i>internet</i> de 1.<sup>a</sup><br/> Operador de máquinas de contabilidade<br/> Perfurador verificador mecanográfico<br/> Polidor de 2.<sup>a</sup><br/> Segundo caixeiro<br/> Segundo escriturário<br/> Vigilante</p> | <p>BEL<br/> MET<br/> COM<br/> COM<br/> COM<br/> COM<br/> COM<br/> BEL<br/> BEL<br/> BEL<br/> MET<br/> COM<br/> ELEC<br/> COM<br/> COM<br/> ESC<br/> ESC<br/> COM<br/> COM<br/> ESC<br/> COM</p> | 770,00 € | 776,00 € |
| VIII | <p>Ajudante de motorista<br/> Cabeleireiro/barbeiro de 3.<sup>a</sup><br/> Canalizador de 3.<sup>a</sup><br/> Cobrador<br/> Cobrador-distribuidor<br/> Costureiro de 3.<sup>a</sup><br/> Costureiro de decoração de 3.<sup>a</sup><br/> Empregado de agência funerária de 3.<sup>a</sup><br/> Empregado de armazém de 3.<sup>a</sup><br/> Manicura-pedicura (M/F) de 2.<sup>a</sup><br/> Mecânico de máquinas de escritório de 3.<sup>a</sup><br/> Operador de supermercado/loja de 2.<sup>a</sup> operador de vendas na <i>internet</i> de 2.<sup>a</sup><br/> Polidor de 3.<sup>a</sup><br/> Posticeiro mais de 1.<sup>a</sup><br/> Praticante de carnes do 2.<sup>o</sup> ano<br/> Pré-oficial (elec. ou téc. de rádio e TV 3.<sup>o</sup> período)<br/> Telefonista<br/> Terceiro caixeiro<br/> Terceiro escriturário</p>  | <p>ROD<br/> BEL<br/> MET<br/> COM<br/> COM<br/> COM<br/> COM<br/> COM<br/> COM<br/> BEL<br/> MET<br/> COM<br/> COM<br/> COM<br/> BEL<br/> COM<br/> ELEC<br/> ESC<br/> COM<br/> ESC</p>          | 764,00 € | 774,00 € |
| IX   | <p>Caixa de balcão<br/> Contínuo<br/> Dactilógrafo<br/> Distribuidor<br/> Embalador<br/> Estagiário 3.<sup>o</sup> ano<br/> Guarda<br/> Porteiro<br/> Posticeiro de 2.<sup>a</sup><br/> Praticante de carnes do 1.<sup>o</sup> ano<br/> Pré-oficial (elect. ou téc. de rádio e TV 2.<sup>o</sup> ano)</p>  | <p>COM<br/> ESC<br/> ESC<br/> COM<br/> COM<br/> ESC<br/> ESC<br/> ESC<br/> BEL<br/> COM<br/> ELEC</p>   | 760,00 € | 770,00 € |

|      |   |  |          |          |
|------|---|--|----------|----------|
| X    | Ajudante de cabeleireiro/barbeiro<br>Caixeiro-ajudante do 3.º ano<br>Estagiário do 2.º ano<br>Florista ajudante<br>Operador-ajudante supermercado/loja<br>3.º operador-ajudante de vendas na <i>internet</i> de 3.º ano<br>Posticeiro de 3.ª<br>Praticante do 3.º ano<br>Pré-oficial (elec. ou téc. de rádio e TV 1.º ano)<br>Servente<br>Servente de limpeza | BEL<br>COM<br>ESC<br>COM<br>COM<br>COM<br>BEL<br>ESC<br>ELEC<br>COM<br>COM | 760,00 € | 770,00 € |
| XI   | Ajudante (elect. ou téc. de rádio e TV 2.º ano)<br>Auxiliar de agência funerária<br>Caixeiro-ajudante do 2.º ano<br>Estagiário do 1.º ano<br>Operador-ajudante de supermercado/loja do 2.º ano<br>Operador-ajudante de vendas na <i>internet</i> de 2.º ano<br>Praticante do 2.º ano  | ELEC<br>COM<br>COM<br>ESC<br>COM<br>COM<br>MET                             | 760,00 € | 760,00 € |
| XII  | Ajudante (elect. ou téc. de rádio e TV 1.º ano)<br>Caixeiro-ajudante do 1.º ano<br>Operador-ajudante de supermercado/loja do 1.º ano<br>Operador-ajudante de vendas na <i>internet</i> de 1.º ano<br>Praticante do 1.º ano  | ELEC<br>COM<br>COM<br>COM<br>MET   | 760,00 € | 760,00 € |
| XIII | Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 3.º ano ou período)<br>Aprendiz do 4.º ano<br>Paquete com 17 anos<br>Praticante de operador de supermercado/loja do 2.º ano<br>Praticante de operador de vendas na <i>internet</i> de 2.º ano<br>Praticante do 4.º ano  | ELEC<br>MET<br>ESC<br>COM<br>COM   | 760,00 € | 760,00 € |
| XIV  | Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 2.º ano ou período)<br>Aprendiz 3.º ano<br>Paquete de 16 anos<br>Praticante 3.º ano<br>Praticante de supermercado/loja do 1.º ano<br>Praticante de operador de vendas na <i>internet</i> de 1.º ano   | ELEC<br>MET<br>ESC<br>COM<br>COM<br>COM                                    | 760,00 € | 760,00 € |
| XV   | Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 1.º ano ou período)<br>Aprendiz 2.º ano<br>Paquete com mais de 15 anos<br>Praticante 2.º ano  | ELEC<br>MET<br>ESC<br>COM  | 760,00 € | 760,00 € |
| XVI  | Aprendiz 1.º ano<br>Paquete com 14 anos<br>Praticante 1.º ano   | MET<br>ESC<br>COM  | 760,00 € | 760,00 € |

Classificação das empresas por grupos:

- São incluídas no grupo I as empresas com menos de 12 trabalhadores;
- São incluídas no grupo II as empresas com 12 ou mais trabalhadores;
- Uma vez incluídas no grupo II, as empresas manter-se-ão enquadradas nesse grupo, mesmo que se alterem as condições que levaram a esse enquadramento.

Viana do Castelo, 22 de maio de 2023.

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

*Rosa Maria Fernandes de Sousa Silva*, na qualidade de mandatária.

*Liliana Patrícia Passos*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

*Manuel Lima da Cunha Júnior*, na qualidade de presidente.

*Bruno Machado dos Santos*, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

*Nuno Miguel Rodrigues Armada*, na qualidade de presidente.

*José Manuel da Silva Pinto Pires*, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

*António Manuel Luís Marques Campos*, na qualidade de presidente.

*Francisco José Amaral Peixoto Araújo*, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

*Américo Temporão Reis*, na qualidade de secretário.

*Andreia Filipa Domingues Simão*, na qualidade de presidente.

Depositado em 26 de junho de 2023, a fl. 33 do livro n.º 13, com o n.º 202/2023, 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 das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras**

Revisão salarial e outras do contrato coletivo de trabalho entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, com a última publicação do texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2021, com alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022.

## CAPÍTULO I

**Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

- 1- (*Mantém-se.*)
- a) (*Mantém-se.*)
- b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEQ.
- 2- (*Mantém-se.*)
- 3- O presente contrato coletivo de trabalho abrange cerca de 4000 empregadores e 75 000 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência e denúncia**

- 1- Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2- As tabelas salariais e o subsídio de refeição constantes do anexo I-A: tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão entre janeiro e maio de 2023; a tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre junho e dezembro de 2023. As tabelas salariais e subsídio de refeição constante do anexo I-B: tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão entre janeiro e maio de 2023; tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre junho e dezembro de 2023.

- 3- (*Mantém-se.*)
- 4- (*Mantém-se.*)
- 5- (*Mantém-se.*)
- 6- (*Mantém-se.*)
- 7- (*Mantém-se.*)

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Contratos por tempo indeterminado**

- 1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
  - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
  - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
  - c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores;

d) 180 dias, para trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2-O período experimental previsto na alínea d) do número anterior, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

3-O período experimental previsto na alínea d) do número anterior, é reduzido consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

4-O período experimental previsto na alínea d) do número anterior é reduzido para 90 dias, caso o trabalhador à procura de primeiro emprego ou o desempregado de longa duração, possuam certificado de formação profissional contínuo adequado à categoria, ministrado em centro protocolar de formação, MODATEX ou CEFOSAP.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV ou na lei;

d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou na lei;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato, na lei ou quando haja acordo;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com a empresa para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

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

k) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2-O disposto na alínea k) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea f) do número 1 do artigo anterior nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1-O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor de 2,50 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado a que esteja obrigado.

2- (Mantém-se.)

3- (Mantém-se.)

4- (Mantém-se.)

5- (Mantém-se.)

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São justificadas as faltas dadas pelos motivos previstos na lei.

3-Para os efeitos do número anterior, a seguir se reproduz parcialmente o regime vigente à data deste acordo:

- 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;
- b1) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta não incluídos na alínea anterior;
- b2) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, 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) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- k) A motivada para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos do artigo 252.º do Código de Trabalho;
- l) A motivada por luto gestacional, até 3 dias consecutivos, nos termos do artigo 38.º-A do Código do Trabalho.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

5- As faltas dadas por motivo de luto terão o seu início a partir do dia em que o trabalhador tenha tido conhecimento do óbito, contando-se para o efeito a manhã ou a tarde, conforme o trabalhador abandone o serviço num ou no outro período.

6- A entidade patronal pode exigir prova dos factos alegados para justificar as faltas.

7- As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, acompanhadas, sendo o caso, de documento comprovativo, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, acompanhado da decisão do empregador, ficando o trabalhador com recibo dessa entrega.

#### Cláusula 62.ª-A

##### **Prova do motivo justificativo de falta**

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, referida no número 2, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.

6- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 103.<sup>a</sup>**Disposição final**

Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de dezembro de 2021 (texto consolidado), e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de junho de 2022, e que não foram objeto da presente revisão.

1-O regime constante do presente contrato coletivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

## ANEXO I-A

**Sector da produção**

Tabela salarial de remunerações mínimas (euros)

| De 1 de janeiro a 30 de maio 2023 |                  | De 1 de junho a 31 de dezembro de 2023 |                  |
|-----------------------------------|------------------|--|------------------|
| Grupos                            | Remunerações (€) | Grupos                                 | Remunerações (€) |
| A                                 | 991,00           | A                                      | 1 046,00         |
| B                                 | 889,00           | B                                      | 944,00           |
| C                                 | 811,00           | C                                      | 866,00           |
| D                                 | 760,00           | D                                      | 790,00           |
| E                                 | 760,00           | E                                      | 780,00           |
| F                                 | 760,00           | F                                      | 770,00           |
| G                                 | 760,00           | G                                      | 764,00           |
| H                                 | 760,00           | H                                      | 762,00           |
| I                                 | 760,00           | I                                      | 761,00           |

Subsídio de refeição - 2,50 €, nos termos definidos na cláusula 42.<sup>a</sup>

## ANEXO I-B

**Sector administrativo**

Tabela salarial de remunerações mínimas (euros)

| De 1 de janeiro a 30 de maio de 2023 |                  | De 1 de junho a 31 de dezembro de 2023 |                  |
|--------------------------------------|------------------|--|------------------|
| Grupos                               | Remunerações (€) | Grupos                                 | Remunerações (€) |
| A                                    | 1 029,00         | A                                      | 1 084,00         |
| B                                    | 915,00           | B                                      | 970,00           |
| C                                    | 835,00           | C                                      | 890,00           |
| D                                    | 800,00           | D                                      | 855,00           |
| E                                    | 780,00           | E                                      | 835,00           |
| F                                    | 760,00           | F                                      | 780,00           |
| G                                    | 760,00           | G                                      | 775,00           |
| H                                    | 760,00           | H                                      | 761,00           |

Subsídio de refeição - 2,50 €, nos termos definidos na cláusula 42.<sup>a</sup>

Porto, 26 de maio de 2023.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV:

*Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, na qualidade de mandatário.

*Vera Cristiana Pires Falhas*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 26 de junho de 2023, a fl. 32 do livro n.º 13, com o n.º 199/2023, 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 da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras**

A Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor dos Serviços - SITESE, anteriormente denominado por Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, acordam a revisão parcial do contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2021, nos seguintes termos:

#### Artigo 1.º

Os valores constantes das cláusulas 35.<sup>a</sup>, 36.<sup>a</sup> e 37.<sup>a</sup> do contrato coletivo passam a ser os seguintes:

- a) O constante da cláusula 35.<sup>a</sup> - Prémio de conhecimento de línguas: 47,30 €;
- b) O constante da cláusula 36.<sup>a</sup> - Alimentação: 114,40 €;
- c) O constante da cláusula 37.<sup>a</sup> - Valor pecuniário em espécie:

| Refeições                       | Valor convencional |
|---------------------------------|--------------------|
| Refeições completas/mês         | 55,00 €            |
| Refeições avulsas:              |                    |
| Pequeno-almoço                  | 1,65,00 €          |
| Ceia simples                    | 1,65,00 €          |
| Almoço, jantar ou ceia completa | 4,40,00 €          |

#### Artigo 2.º

Os valores da tabela salarial constante do anexo II do contrato coletivo passam a ser:

#### ANEXO II

#### (Tabela salarial)

| Níveis | Categorias de estabelecimentos |          |          |
|--------|--------------------------------|----------|----------|
|        | Grupo A                        | Grupo B  | Grupo C  |
| XV     | 2 402,00                       | 2 249,00 | 1 789,00 |
| XIV    | 1 297,00                       | 1 243,00 | 1 061,00 |
| XIII   | 1 118,00                       | 1 027,00 | 953,00   |
| XII    | 973,00                         | 924,00   | 879,00   |
| XI     | 907,00                         | 879,00   | 866,00   |

|      |        |        |        |
|------|--------|--------|--------|
| X    | 901,00 | 869,00 | 825,00 |
| IX   | 807,00 | 787,00 | 776,00 |
| VIII | 788,00 | 782,00 | 771,00 |
| VII  | 784,00 | 778,00 | 768,00 |
| VI   | 780,00 | 775,00 | 764,00 |
| V    | 776,00 | 771,00 | 760,00 |
| IV   | b)     | b)     | b)     |
| III  | a)     | a)     | a)     |

Notas à tabela:

a) Retribuição correspondente a 80 % do valor da retribuição mínima mensal garantida por lei à generalidade dos trabalhadores, deduzida do valor mensal convencional da alimentação completa em espécie, ou do respetivo subsídio pecuniário mensal substituto quando aquela não for fornecida, previstos nas cláusulas 36.<sup>a</sup> e 37.<sup>a</sup> deste CCT;

b) Retribuição correspondente a 80 % do valor da retribuição mínima mensal garantida por lei à generalidade dos trabalhadores.

#### Artigo 3.º

As alterações identificadas nos artigos 1.º e 2.º antecedentes produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data da respetiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorarão pelo prazo de 12 meses.

#### Artigo 4.º

Para os devidos efeitos, nomeadamente os previstos na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que estimam que o número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela presente convenção é de 695 e de 61 160, respetivamente.

Lisboa, 6 de junho de 2023.

Pela Associação da Hotelaria de Portugal (AHP):

*Bernardo Luis Amador Trindade*, na qualidade de presidente da AHP.

*Ana Cristina Correia Martins Siza Vieira*, na qualidade de vice-presidente executiva da AHP.

*Manuel Meliço Nabais*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de junho de 2023, a fl. 33 do livro n.º 13, com o n.º 203/2023, 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 EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA e outros - Alteração salarial e texto consolidado**

Acordo de empresa entre a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2008, com alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 e maio de 2009 e n.º 12, de 29 de março de 2023.

## Cláusula primeira

1-O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, cuja atividade é a captação, tratamento e distribuição de água (CAE 36001 e CAE 36002), adiante designada por empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias e áreas referidas nos anexos III e IV deste AE, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes estimam que o número de trabalhadores abrangidos por este AE é de 642.

3- Os salários constantes da tabela salarial 2023 que integra o anexo III do AE são aumentados em 1 % (um por cento), republicando-se esse anexo III com esta atualização.

4- Os valores constantes da tabela salarial 2023 atualizada são aplicados com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2023, com correspondente atualização da retribuição base mensal de cada trabalhador.

5- Caso um trabalhador não beneficie de atualização da sua retribuição base mensal por via da atualização da tabela salarial 2023, a sua retribuição base mensal será atualizada em 1 % (um por cento) com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2023.

6- Os valores das rubricas indexadas ao nível A1 da tabela salarial são atualizados em consonância com a atualização do valor do nível A1, com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2023.

## Cláusula segunda

Em conformidade com o disposto no artigo 519.º, número 3, do Código do Trabalho, republica-se o texto integral do AE.

**Texto integral republicado**

AE entre a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2008, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2023.



## CAPÍTULO I

### Âmbito, área, vigência e sobrevigência e denúncia

#### Cláusula I-1

##### Âmbito

1-O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, cuja actividade é a captação, tratamento e distribuição de água (CAE 36002), adiante designada por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias e áreas referidas nos anexos III e IV deste AE, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes estimam que o número de trabalhadores abrangidos por este AE é de 642.

#### Cláusula I-2

##### Área

O presente AE aplica-se nos distritos de Lisboa e Santarém, áreas onde a EPAL exerce a sua actividade.

#### Cláusula I-3

##### Vigência e sobrevigência

1- Salvo o disposto no número 5 desta cláusula, o presente AE vigora pelo prazo de 36 meses.

2- Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, aplica-se o seguinte regime:

a) O AE renova-se sucessivamente por períodos de 36 meses;

b) Havendo denúncia, o AE renova-se por um período de um ano e, estando as partes em negociação, por novo período de um ano;

c) Decorridos os prazos previstos nas alíneas anteriores, a convenção colectiva mantém-se em vigor desde que se tenha iniciado a conciliação ou a mediação, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo a sua vigência durar mais de seis meses.

3- No caso de se ter iniciado a arbitragem durante o período fixado no número anterior, a convenção colectiva mantém os seus efeitos até à entrada em vigor da decisão arbitral.

4- Decorrida a sobrevigência prevista nos números anteriores, a convenção cessa os seus efeitos.

5- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária não indexadas têm vigência anual com início em 1 de janeiro e até 31 de dezembro de cada ano.

#### Cláusula I-4

##### Denúncia

1- O AE pode ser denunciado por qualquer das outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo de prazo de vigência previsto no número 1 ou na alínea a) do número 2, aquele e esta da cláusula anterior.

3- O destinatário da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos 30 dias seguintes à recepção daquela.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula II-1

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições do presente AE e os regulamentos dele emergentes;

b) Instalar os trabalhadores em boas condições nos respectivos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam pedidos com vista ao exercício das suas atribuições;
- e) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados, devidamente autenticados, contendo informações de carácter profissional, de acordo com as indicações expressamente solicitadas;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- g) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar a ampliação das suas habilitações, dando-lhes as facilidades conforme o disposto neste AE;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir dos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e com as suas possibilidades físicas;
- j) Não pôr obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho, ou fora deles, dando-lhes as facilidades constantes deste AE ou da lei;
- k) Pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;
- l) Pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações dentro da Empresa adequadas para reuniões; competirá aos mesmos decidir dos representantes de trabalhadores que podem assistir e participar nessas reuniões; às mesmas poderão assistir pessoas estranhas à empresa desde que aqueles representantes o solicitem com uma antecedência mínima de vinte e quatro horas;
- m) Dar conhecimento aos trabalhadores da deliberação tomada relativamente a qualquer reclamação por ele feita, no prazo máximo de 15 dias úteis a contar da data em que dela tomou conhecimento;
- n) Facultar à comissão de trabalhadores todos os elementos sobre a actividade da empresa necessários ao exercício do controlo de gestão;
- o) Autorizar os contactos entre os trabalhadores em serviço;
- p) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço sempre que situações excepcionais o justifiquem;
- q) Não praticar *lock out*;
- r) Não subcontratar mão-de-obra;
- s) Proporcionar aos trabalhadores, quando em serviço ao ar livre, condições de protecção adequadas a definir pelo regulamento de uniformes;
- t) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar ao sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotas, bem como o mapa de quotização, dos trabalhadores que expressamente solicitem esta modalidade de pagamento ao respectivo sindicato;
- u) Prestar assistência jurídica aos trabalhadores da empresa em diligências e processos consequentes a actos praticados ou factos ocorridos em e por razões de serviço e respeitantes a litígios com terceiros, excepto nos casos em que esteja claramente indiciada responsabilidade penal dos trabalhadores em causa;
- v) Assumir a responsabilidade civil decorrente da assinatura de termos de responsabilidade previstos nos artigos 8.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 229/1976, de 1 de abril, desde que tal responsabilidade não seja consequente a actos dolosos praticados pelos trabalhadores responsáveis.

#### Cláusula II-2

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas com competência, zelo, pontualidade e assiduidade;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente privarem;
- e) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

- g) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste AE e na lei;
- h) Velar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização de bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- i) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições deste AE e da lei;
- j) Comunicar, por escrito, à empresa, no prazo de 15 dias, qualquer eventual alteração de residência;
- k) Comunicar, por escrito, à empresa a obtenção de novas habilitações escolares ou profissionais, juntando a respectiva prova.

### Cláusula II-3

#### Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo os casos previstos neste AE;
- d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador, salvo a requerimento deste, com parecer prévio do sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- e) Transferir qualquer trabalhador sem o seu prévio consentimento dado por escrito, sem prejuízo do definido no capítulo VII deste AE;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou pessoa ou entidade por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança;
- k) Obrigar os trabalhadores a exercer funções correspondentes a categorias superiores;
- l) Permitir a condução de veículos ligeiros ou pesados a trabalhadores que não tenham a categoria de motoristas na empresa, excepto nos casos regulamentados pela empresa, respeitando o disposto nas cláusulas V-1 e VI-11;
- m) Obrigar os trabalhadores a exercerem funções de caixa ou equiparadas, desde que não incluídas na definição da sua categoria profissional;
- n) Cometer aos trabalhadores o desempenho de funções de nível de qualificação inferior ao inerente à sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE.

### Cláusula II-4

#### Violação das garantias e direitos das partes

1- Constitui violação das leis de trabalho a prática de actos que contrariem o disposto nas cláusulas II-1, II-2 e II-3.

2- A prática por parte da empresa de qualquer acto de contravenção com o disposto na cláusula II-3 considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão do mesmo por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE.

### Cláusula II-5

#### Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1- Quando no presente AE se estipula a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de seis dias úteis contados a partir da data da recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis. O prazo estipulado no número anterior será então contado a partir da data da resposta da empresa.

3- A falta de resposta naqueles prazos é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto de consulta.

4- Ao disposto nos números anteriores exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

5- Quando no AE se fizer referência à comissão intersindical da empresa, entende-se que, no caso de o assunto em causa dizer respeito a um trabalhador representado por um sindicato não integrado naquela comissão, a referência é feita à respectiva comissão sindical ou, em caso da não existência desta, ao sindicato.

#### Cláusula II-6

##### **Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas**

1- Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), e ela(s) associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

4- A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

5- O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objecto de acordo.

6- Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores a comissão de trabalhadores, bem como a comissão intersindical, as comissões sindicais e os delegados sindicais.

#### Cláusula II-7

##### **Comissão paritária**

1- Constituição:

a) É constituída uma comissão formada por três representantes da empresa e três representantes do conjunto dos sindicatos outorgantes, que poderão ser assessorados;

b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo;

c) Cada uma das partes indicará à outra, por escrito, nos 15 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão apta a funcionar logo que indicados todos os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte;

e) Sempre que se trate de matéria específica de cada sindicato, o sindicato respectivo far-se-á representar na comissão paritária, substituindo nesta o sindicato menos representativo. Entende-se por matéria específica a constante no anexo V do AE em vigor.

2- Normas de funcionamento:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta do problema a resolver, até cinco dias antes da data da reunião;

c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3- Atribuições:

a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas do presente AE e aprovação de regulamentos internos emergentes do mesmo sem prejuízo do disposto na cláusula V-1;

b) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representados, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sem direito a voto, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

#### 4- Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;
- c) As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores desde que não contrariem a legislação em vigor, devendo ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para publicar no boletim respectivo.

#### Cláusula II-8

##### Momento em que produzem efeitos as alterações na situação do trabalhador

As alterações na situação do trabalhador produzem efeitos a partir do dia 1 do mês em que as mesmas ocorrem.

### CAPÍTULO III

#### Admissões

##### Cláusula III-1

##### Condições gerais de admissão

1- Todas as admissões serão precedidas de um processo de selecção. Em circunstâncias excepcionais, nomeadamente por razões de urgência no provimento do lugar vago, poderá a empresa proceder à admissão por escolha, devendo dar conhecimento à comissão de trabalhadores e à comissão intersindical da empresa.

2- Todo o processo de selecção se deverá desenvolver nas seguintes fases:

- a) Publicitação, em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;
- b) Pré-selecção, em que são eliminados os candidatos que não verifiquem as condições mínimas de candidatura;
- c) Selecção, em que através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

3- O processo de selecção poderá, eventualmente, ser desenvolvido por júri nomeado pela empresa, de entre os seus trabalhadores, empresa externa especializada ou serviços da empresa.

4- É vedada à empresa a admissão de reformados e aposentados.

5- Sempre que houver um processo de selecção, a empresa obriga-se a comunicar o facto por escrito, com a necessária antecedência, ao Serviço Nacional de Emprego e ao sindicato respectivo, para apresentação de eventuais candidaturas. No caso de os postos de trabalho a prover serem susceptíveis de ser ocupados por deficientes, a empresa consultará ainda as respectivas associações.

6- Os processos de selecção serão objecto de relatório circunstanciado e sujeitos a homologação do conselho de gerência, mantendo-se válidos pelo prazo de um ano caso concluam por um número de candidatos superior às vagas existentes no momento da homologação.

7- A idade mínima de admissão não será inferior a 16 anos.

8- A idade de admissão constituirá um factor a considerar em função dos postos de trabalho a prover.

9- As habilitações escolares mínimas exigidas para admissão em qualquer categoria profissional são as definidas por este AE.

10- Quando se verifiquem condições excepcionais poderão ser admitidos candidatos com experiência profissional comprovada que não possuam as habilitações literárias mínimas, para a sua categoria, depois de obtidos pareceres favoráveis da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical da empresa.

11- Nas admissões, o homem e a mulher estão em igualdade de circunstâncias.

##### Cláusula III-2

##### Processos de admissão

1- Os processos de selecção dos trabalhadores a admitir são da competência da empresa, com conhecimento prévio da comissão intersindical da empresa.

2- Em cada processo de selecção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o nível mínimo de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

3- Os processos de selecção, quando desenvolvidos por júri, poderão, se a comissão intersindical da empresa o desejar, ser assistidos por representantes sindicais, aos quais será facultado acesso aos currículos dos candidatos, à realização das entrevistas e às provas efectuadas. Para o efeito, deverá a comissão intersindical da empresa ser avisada com cinco dias úteis de antecedência.

4- Nenhum candidato pode ser admitido ou readmitido sem ter sido aprovado por um exame médico, feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

5- Se o candidato for considerado inapto no exame médico, deve ser informado das razões da sua exclusão, se assim o solicitar.

6- No acto da admissão deverá ser elaborado um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, documento do qual deverão constar:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe (se existir);
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Área de trabalho;
- g) Resultado do exame médico.

7- No acto da admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

### Cláusula III-3

#### Período experimental

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste desde que não excedam metade do período experimental.

4- Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

5- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 210 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

6- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

7- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

8- O período experimental referido no número anterior não pode exceder 180 dias.

### Cláusula III-4

#### Readmissão

1- A empresa poderá readmitir qualquer trabalhador que tenha pertencido aos seus quadros de pessoal.

2- A readmissão fica condicionada à apreciação do anterior comportamento profissional e disciplinar do trabalhador.

3- Será obrigatoriamente pedido o parecer da comissão intersindical da empresa em todos os casos de readmissão. A readmissão só terá lugar se o parecer referido for favorável. A não emissão de parecer no prazo de 15 dias pressupõe não haver objecções à readmissão.

4- Ao trabalhador a readmitir que se candidate a uma categoria profissional diferente da que teve anteriormente na empresa aplica-se o regime geral de admissões.

5- Se o trabalhador concorrer à categoria profissional que teve anteriormente, será readmitido no grau de qualificação e respectivo nível salarial que tinha quando da rescisão do contrato, sem prestação de quaisquer provas nem sujeição ao período experimental.

6- A empresa, ao readmitir um trabalhador, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à readmissão.

7- Ao trabalhador readmitido a antiguidade anterior não lhe será contada para efeitos de promoção, salvo o disposto no número seguinte.

8- O trabalhador que seja reformado por invalidez, a quem foi anulada a pensão de reforma em resultado de exame da junta médica de revisão, desde que esse exame não tenha sido requerido pelo trabalhador, será imediatamente readmitido na sua categoria e classe, com todos os direitos e regalias que tinha se continuasse ao serviço.

### Cláusula III-5

#### Contratos a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades temporárias da empresa as seguintes:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;

f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3- Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

4- A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe à empresa.

5- Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos nos números 1, 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

7- Na falta da referência exigida pela alínea d) do número 6, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

8- Para efeitos da alínea e) do número 6, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

9- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do número 6.

10- O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo em caso algum exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de três vezes, no quadro do regime previsto no artigo 139.º, números 1 e 2, do Código do Trabalho, salvo o disposto nesse código para a contratação a termo do primeiro emprego e desempregados de longa duração.

## CAPÍTULO IV

### **Categorias profissionais, enquadramento e acesso**

#### Cláusula IV-1

##### **Carreira e categoria profissional**

1- Para efeito do disposto neste AE, entende-se por:

- a) «Carreira base» o conjunto dos primeiros níveis salariais num determinado grau de qualificação, para onde os trabalhadores evoluem automaticamente em função do tempo de exercício efectivo de funções;
- b) «Extensão de carreira» o segundo conjunto de níveis salariais que num determinado grau de qualificação se seguem à carreira base e onde os trabalhadores evoluem por indicação da empresa, tendo como referência, nomeadamente, a classificação obtida na avaliação de desempenho profissional;
- c) «Categoria profissional» a designação atribuída a um conjunto genérico de funções, agrupadas em técnico auxiliar, técnico operacional, técnico especializado e quadro, e diferenciadas pelas funções específicas da sua área.

2- Os trabalhadores abrangidos por este AE são classificados de harmonia com as suas funções nas categorias e áreas constantes do anexo V.

3- A empresa não pode adoptar para os trabalhadores que exerçam as funções definidas no referido anexo designações diferentes das estabelecidas.

#### Cláusula IV-2

##### **Criação de novas categorias profissionais**

1- O Ministério do Trabalho, depois do parecer prévio do sindicato respectivo, poderá permitir a criação de novas categorias profissionais, quando aconselhadas por índole da função, sem prejuízo, neste caso, da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo V para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

2- Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao seu grau de responsabilidade e à hierarquia das funções a desempenhar.

3- As novas categorias profissionais, bem como a sua definição de funções, depois de aprovadas pelo Ministério do Trabalho, considerar-se-ão parte integrante deste AE.

#### Cláusula IV-3

##### **Relações nominais e quadros de pessoal**

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes deste AE cópia dos mapas do quadro de pessoal que, nos termos legais, envia ao Ministério do Trabalho.

2- A empresa obriga-se a afixar em lugar bem visível das suas dependências a relação ou relações que lhe forem devolvidas pelo Ministério do Trabalho, depois de visadas.

#### Cláusula IV-4

##### **Enquadramento profissional**

As categorias profissionais constantes do anexo V serão enquadradas, para efeitos de retribuição base, de acordo com o estabelecido no anexo IV.



#### Cláusula IV-5

##### **Promoção, progressão e evolução**

1- Constitui promoção a passagem do trabalhador a uma categoria profissional diferente de nível de qualificação mais elevado.

Na categoria de quadro, constitui promoção a passagem de A para B e de B para consultor.

2- Constitui progressão de nível salarial a passagem no âmbito do mesmo grau de qualificação para um nível superior.

3- Constitui evolução de grau de qualificação a passagem para grau de qualificação superior.

#### Cláusula IV-6

##### **Recrutamento interno**

1- Os trabalhadores da empresa poderão candidatar-se sempre a qualquer lugar a preencher, ainda que para o efeito se tenha recorrido a recrutamento externo, desde que possuam as habilitações necessárias ou que satisfaçam, eventualmente, as condições referidas no número 10 da cláusula III-1.

2- Em caso de existência de um processo com recrutamento externo, os trabalhadores da empresa candidatar-se em igualdade de circunstâncias com os candidatos externos, mas em caso de igualdade de resultados dar-se-á preferência a trabalhadores da empresa e, entre estes, aos de maior antiguidade.

#### Cláusula IV-7

##### **Formação profissional - Comissões de formação**

1- A empresa obriga-se a manter um serviço de formação profissional tendo em vista a promoção profissional dos trabalhadores da empresa dentro das respectivas carreiras.

2- Serão constituídas comissões de formação profissional com a seguinte constituição:

a) Três elementos nomeados pela empresa;

b) Três elementos designados pela comissão intersindical da empresa.

3- Às comissões poderão ser adstritos os assessores julgados necessários.

4- As deliberações das comissões serão tomadas por maioria de votos. Os assessores não terão direito a voto.

5- Serão constituídas tantas comissões quantas as justificadas pelos domínios de actividade da empresa.

6- Às comissões compete:

a) Participar na elaboração de programas de formação profissional;

b) Dar parecer sobre a matéria da sua competência que seja pedido por qualquer das partes outorgantes deste AE.

7- Sempre que possível, a monitoragem das acções de formação será cometida a trabalhadores da empresa com formação profissional específica e preparação pedagógica adequada.

#### Cláusula IV-8

##### **Provimento de lugares de chefia**

1- Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores com formação profissional adequada, escolhidos pela empresa. A empresa escolherá para lugares de chefia e subchefia os trabalhadores da respectiva profissão ou domínio de actividade.

2- Os cargos de chefe de sector e de chefe de serviço serão providos em comissão de serviço, nos termos previstos na cláusula IV-9.

3- A admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia é sempre feita a título experimental durante período igual ao período experimental estabelecido para efeitos de admissão. Durante aquele período, poderá a comissão de trabalhadores, tendo em conta o parecer dos trabalhadores subordinados ao cargo de chefia e o interesse do serviço em causa para o conjunto dos trabalhadores da empresa, apresentar uma reclamação dessa nomeação devidamente fundamentada.

4- No caso de a nomeação não se tornar definitiva, o trabalhador regressa à situação que tinha anteriormente na empresa ou, no caso de se tratar de um recém-admitido, é recusada a sua admissão definitiva, respeitando-se o disposto na cláusula III-3.

## Cláusula IV-9

### Comissões de serviço

1- Os cargos de director de serviços e chefe de sector, neste último caso, quando dependam directamente do conselho de administração, serão sempre providos em comissão de serviço. O provimento em comissão de serviço nos cargos de chefe de sector não dependentes directamente do conselho de administração só poderão ser efectuados depois de ouvido o respectivo superior hierárquico. Serão igualmente providos em comissão de serviço os cargos de chefe de repartição, de chefe de divisão e de chefe de secção depois de ouvido o respectivo superior hierárquico e com a concordância, por escrito, do trabalhador.

2- As comissões de serviço terão a duração de dois anos, renováveis, sem prejuízo da sua cessação, a todo o momento, por conveniência de serviço.

3- A cessação da comissão de serviço será sempre objecto de comunicação escrita à outra parte, nos termos da lei e ao sindicato respectivo.

4.1- O trabalhador que complete um ano em comissão de serviço manterá, em qualquer momento em que a mesma venha a cessar, quer o vencimento que auferia pelo exercício da função de chefia quer o respectivo subsídio, os quais serão mantidos até que, por futuros aumentos salariais, a retribuição correspondente à sua categoria profissional atinja a soma daqueles valores.

4.2- Quando o trabalhador complete seis anos em comissão de serviço manterá, em qualquer momento em que a mesma venha a cessar, por iniciativa da empresa, o direito ao vencimento que vinha recebendo e respectiva actualização, bem como ao montante que auferia, a título de subsídio de chefia à data daquela cessação, o qual se manterá inalterado. Este subsídio será absorvido em futuras promoções ou mudanças de carreiras profissionais.

5- A renovação da comissão de serviço confere ao trabalhador, independentemente da data em que a mesma cesse, direito ao seu enquadramento definitivo em grau correspondente ao da chefia que exerceu, salvo se estivesse já enquadrado em grau superior a este, nos termos do número 7.

6- Na hipótese prevista no número anterior, o subsídio de chefia ficará sujeito ao regime previsto no número 4 da presente cláusula.

7- Os trabalhadores nomeados para cargos de chefia em comissão de serviço, uma vez esta terminada, serão reintegrados na respectiva categoria.

8- Cessando a comissão de serviço antes da sua renovação, o trabalhador regressa à categoria e funções de origem sem prejuízo do disposto no número 4 da presente cláusula.

9- É estabelecido como retribuição base mínima para o cargo de chefia de serviço o nível salarial I 33 e para chefia de sector o nível salarial J 42.

## Cláusula IV-10

### Processos de preenchimento de outros postos de trabalho

1- Quando se verifique, em lugares que não sejam de chefia, a existência de vagas no quadro pessoal da empresa ou a criação de novos postos de trabalho, a empresa recorrerá a concursos internos ou, se considerar indispensável, em função das exigências do lugar a preencher, alargará o âmbito do concurso a candidatos externos, sem prejuízo de, se tal se justificar, proceder de acordo com o disposto na parte final do número 1 da cláusula III-1.

O disposto no parágrafo anterior não se aplica às transferências de serviço.

2- A empresa divulgará convenientemente em todos os locais de trabalho, mediante anúncios internos, a abertura de concurso a toda a empresa. Após um prazo mínimo de 15 dias sobre aquela divulgação, proceder-se-á ao processo de selecção, que decorrerá em moldes idênticos aos definidos na cláusula III-2.

3- Quando se verifiquem condições excepcionais, poderão os postos de trabalho ser preenchidos por trabalhadores com experiência profissional comprovada que não possuam as habilitações literárias mínimas para a sua categoria profissional, depois de obtido o parecer favorável da comissão intersindical da empresa.

4- Não haverá lugar à abertura de processo de selecção interno quando as vagas existentes sejam susceptíveis de serem preenchidas por trabalhadores com diminuições físicas ou limitações funcionais graves e, ainda, por trabalhadores de outras funções. Nestes casos, as vagas serão preenchidas por estes trabalhadores, sendo dado conhecimento prévio à comissão intersindical da empresa.

5- Na classificação dos candidatos, a promoção a categoria profissional com recrutamento específico, em caso de igualdade no resultado das provas, o factor de desempate é a antiguidade na categoria profissional.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula V-1

##### **Competência da empresa**

1- Dentro dos limites decorrentes deste AE e demais normas aplicáveis, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- A empresa, sempre que as condições de trabalho o justifiquem, poderá elaborar regulamentos internos onde constem as normas de organização do trabalho, tendo em consideração o parecer da comissão de trabalhadores.

#### Cláusula V-2

##### **Definição de horários de trabalho - Princípios gerais**

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

2- Compete à empresa, ouvidas as respectivas comissões de trabalhadores e intersindical, estabelecer os horários de trabalho.

3- Os métodos de controlo do exacto cumprimento do horário de trabalho serão determinados pela natureza da actividade desempenhada, independentemente das categorias profissionais dos trabalhadores.

#### Cláusula V-3

##### **Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho para todos os trabalhadores da empresa a tempo completo é de trinta e cinco horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

Para os trabalhadores em regime de turnos aqueles horários constituem um referencial médio.

2- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho, salvo se o Ministério do Trabalho autorizar a redução ou dispensa dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

3- O período de trabalho diário dos trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora, que será contada como tempo efectivo de serviço, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4- Poderá não haver o intervalo de descanso previsto no número 3 para os trabalhadores em regime de turnos com duração de trabalho semanal inferior a quarenta horas.

5- Nos serviços com carácter de laboração contínua os trabalhadores não podem abandonar os seus locais de trabalho durante os tempos de intervalo referidos no número 3, que não serão previamente fixados, pressupondo-se que esses tempos são gozados dentro das oito horas do período normal de trabalho, durante a prestação de serviço, em termos de inactividade do trabalhador.

#### Cláusula V-4

##### **Trabalho nocturno**

1- Entende-se por trabalho nocturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte. Será retribuído como nocturno o trabalho prestado entre as 7h00 e as 8h00.

2- O trabalho será também considerado como nocturno quando prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno.

3- A comissão intersindical da empresa poderá exigir que a empresa justifique devidamente a necessidade da prestação de trabalho nocturno.

#### Cláusula V-5

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

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2- Aos serviços com características semelhantes que funcionem em regime de turnos terão de ser aplicados idênticos regimes de horários.

3- A elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para o pessoal em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, dois meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser afixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o período de descanso semanal. Deve ser considerado como trabalho suplementar o resultante da antecipação ou postecipação do turno.

4- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores do mesmo serviço e categoria profissional desde que previamente acordados entre os interessados e o responsável pelo serviço e comunicadas com o mínimo de dezasseis horas de antecedência, salvo em casos de força maior devidamente comprovados. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

5- Em casos de força maior, derivados de acidentes graves ou ainda de circunstâncias e condicionalismos imprevisíveis, podem ser convocados trabalhadores para as escalas de serviço. No caso de serem convocados com antecedência inferior a oito horas, considerar-se-á como trabalho suplementar o serviço prestado no primeiro dia, que como tal será retribuído.

6- Em caso de substituição temporária do trabalhador em regime de turnos por trabalhadores sujeitos ao horário normal e desde que essa substituição não seja igual ou inferior a quatro dias, os trabalhadores substitutos têm direito a receber, como acréscimo de retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turno respectivo, excepto se o horário em regime de turnos coincidir com o seu horário anterior. Quando o trabalho assim prestado se efectuar em dias considerados como descanso semanal pela escala de horário normal, o trabalhador substituto terá direito a dispensa sem perda de retribuição referente a esses dias, a utilizar de acordo com as disponibilidades do serviço, mas tal critério só se aplica até que o trabalhador substituto tenha o descanso semanal que lhe compete pela escala do horário de turnos que passou a praticar. Procedimento análogo será utilizado quando o trabalhador deixar o regime de turnos e voltar a praticar o horário normal.

7- Se o período de substituição temporária referido no número anterior for igual ou inferior a quatro dias e incluir dia ou dias considerados de descanso semanal no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento destes dias calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal. Os restantes dias serão pagos de acordo com o disposto na primeira parte do número anterior.

8- Nos serviços com carácter de laboração contínua, os trabalhadores só podem abandonar os seus postos de trabalho depois de serem devidamente substituídos. A empresa providenciará que essa substituição se processe no mínimo espaço de tempo possível.

9- Os trabalhadores que completem 15 anos de serviço efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com diferente regime horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função. No entanto, se o novo posto de trabalho implicar promoção dentro da carreira profissional será aplicada a cláusula IV-10.

10- Qualquer trabalhador impossibilitado por razões de saúde de continuar a prestar trabalho em regime de turnos passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XIII.

11- A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa poderá pedir a observação por uma junta médica constituída por três médicos, sendo um indicado pela empresa, outro pelo trabalhador e o terceiro escolhido de acordo entre os médicos indicados pelas partes.

12- No caso previsto no número 9, o trabalhador manterá o subsídio de turno correspondente. O referido subsídio irá sendo absorvido até à sua extinção pela actualização da retribuição base mensal. Igual procedimento será adoptado para os trabalhadores com mais de cinco anos de serviço efectivo em regime de turnos que tenham passado ao horário normal nos termos do número 10.

13- O trabalhador que, por promoção dentro da sua carreira profissional, deixe de trabalhar em regime de turnos continuará a receber a retribuição base mensal, acrescida do subsídio de turno correspondente. O referido subsídio irá sendo absorvido até à sua extinção pela actualização da retribuição base mensal, incluindo-se nessa actualização o aumento de retribuição base correspondente à promoção verificada.

14- O trabalhador que, por iniciativa da empresa, deixe definitivamente de trabalhar em regime de turnos ou que este lhe seja alterado manterá o subsídio correspondente ou a sua diferença até que sejam absorvidos pela actualização da sua retribuição base mensal. A referida absorção não pode, em caso algum, ser superior a um terço do valor do subsídio ou da diferença inicial a extinguir.

## Cláusula V-6

### Serviços de assistência em regime de prevenção

1- Entende-se por prevenção a permanência obrigatória dos trabalhadores na sua residência ou em local de antemão conhecido e facilmente acessível, para convocação pelo telefone ou estafeta, a fim de poderem actuar em situações de urgência.

2- A empresa só em casos de excepcionalidade criará regimes de prevenção para determinados postos de trabalho, justificados pela natureza do serviço prestado pela empresa e pelo seu carácter de laboração contínua.

3- O actual regime de prevenção e a eventual extensão a outras categorias profissionais serão objecto de regulamento próprio.

4- A empresa obriga-se a elaborar o regulamento relativo ao regime de prevenção existente nos 30 dias seguintes à publicação deste AE para ser objecto de parecer da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical da empresa. Idêntico procedimento será adoptado quando da eventual elaboração de outros regulamentos relativos a regimes de prevenção.

5- A elaboração do regulamento referido deverá ter em conta os seguintes princípios, para além do já estabelecido no número 2 desta cláusula:

a) Os trabalhadores em regime de prevenção serão escalonados rotativamente nos termos a definir no regulamento interno;

b) O limite máximo para que um trabalhador seja mantido em regime de prevenção é de noventa horas por mês, salvo se limite inferior for estabelecido no regulamento referido no número 4; este limite poderá ser ultrapassado no período de férias, tendo em conta a marcação das férias dos trabalhadores em regime de prevenção;

c) A empresa assegurará ou pagará o transporte dos trabalhadores convocados;

d) Os trabalhadores terão direito a uma compensação calculada nos termos da cláusula VI-8;

e) O período de trabalho prestado por trabalhadores convocados, incluindo o tempo de deslocação, será pago como trabalho suplementar, em acréscimo à compensação de prevenção referida na alínea anterior.

6- Durante os períodos de prevenção os trabalhadores obrigam-se a satisfazer imediatamente a eventual convocação, comparecendo nos locais de trabalho que lhes forem indicados com a máxima prontidão para a execução dos trabalhos urgentes que justificarem essa chamada.

7- Se o trabalhador em regime de prevenção for chamado a prestar serviço no período das 0h00 às 4h00 terá direito a um mínimo de oito horas de descanso, devendo, para o efeito, ser retardado o início do período normal de trabalho seguinte.

8- Sempre que o período, ou períodos, de trabalho em regime de prevenção seja igual ou superior a oito horas, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço no período normal de trabalho seguinte. Nestas condições, o trabalho prestado em dias de descanso semanal, ou feriado, dá direito a um dia completo de descanso, a gozar nos termos da cláusula V-9, números 1 e 2.

## Cláusula V-7

### Trabalho suplementar

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

2- A empresa só recorrerá a trabalho suplementar em casos impostos por necessidades urgentes de serviço.

3- Os trabalhadores deverão ser dispensados de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

4- No caso de acréscimo de horas de trabalho suplementar a qualquer período normal de trabalho, deverá haver um intervalo mínimo de doze horas entre este período alargado de trabalho e o período de trabalho anterior ou seguinte, conforme o trabalho suplementar for prestado por antecipação ou prolongamento do período normal.

5- Quando houver necessidade na antecipação de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação à hora de início de trabalho antecipado, salvo em caso de manifesta impossibilidade.

6- O trabalhador deve, em qualquer caso, ser avisado da prestação de trabalho suplementar com a antecedência mínima de duas horas, salvo em casos de manifesta impossibilidade.

7- No caso de prestação de trabalho suplementar por um período mínimo de duas horas em continuidade do horário normal, os trabalhadores têm direito a um intervalo de dez minutos, pagos pela empresa, entre o horário normal e o trabalho suplementar.

8- Quando os trabalhadores se encontrem na sua residência e forem solicitados a comparecer de imediato na empresa para prestação de trabalho, o tempo gasto nas deslocações será pago como trabalho suplementar.

9- Quando, por prolongamento, o trabalho suplementar ultrapasse as 2h00 da manhã ou, por antecipação, o trabalhador tenha de o iniciar antes das 7h00, a empresa assegurará o transporte para e da residência do trabalhador, uma vez que se comprove não existirem transportes públicos num período até trinta minutos após o termo ou antes do início da prestação do referido trabalho suplementar.

10- Todo o trabalhador que tenha de antecipar ou prolongar o seu período normal de trabalho terá direito às refeições em caso de prestação de duas horas de trabalho suplementar, nos seguintes termos:

a) Pequeno-almoço - Se a antecipação se iniciar às 7h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 9h00 inclusive;

b) Almoço - Se a antecipação se iniciar às 12h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 12h00 inclusive;

c) Jantar - Se a antecipação se iniciar às 20h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 20h00 inclusive;

d) Ceia - Se a antecipação se iniciar às 23h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 0h00, inclusive.

#### Cláusula V-8

##### Limites do trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, até ao máximo de cento e vinte horas por ano.

2- Os limites referidos no número anterior só podem ser ultrapassados quando se verifique uma das seguintes condições:

a) Se trate de trabalho prestado em iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior que exijam antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho;

b) Em situação de emergência, em relação aos profissionais que, embora não directamente ligados ao serviço de abastecimento de água, operem equipamentos de elevado custo;

c) Em circunstâncias excepcionais, provocadas por ocorrências que originem situações graves, tenham de ser tomadas medidas de exceção que as necessidades imponham.

3- No caso de prolongamento ou antecipação igual ou superior a oito horas de trabalho suplementar, o trabalhador será dispensado de comparecer no serviço até ao termo do período normal de trabalho seguinte.

4- No caso de o trabalho suplementar prestado por um período igual ou superior a oito horas ultrapassar o início do período normal de trabalho seguinte, o pagamento das horas subsequentes durante as quais o trabalhador estiver ao serviço sem interrupção deverá ser pago como trabalho suplementar, ainda que tais horas integrem o período normal de trabalho ao trabalhador em questão.

5- A comissão intersindical da empresa poderá exigir que a empresa justifique, devidamente, a necessidade de trabalho suplementar prestado ao abrigo do número 2.

#### Cláusula V-9

##### Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias de trabalho seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O trabalho prestado em dia feriado dá ao trabalhador direito a 1 dia completo de descanso num dos 15 dias de trabalho seguintes ou, havendo concordância dos serviços, na data que mais convier ao trabalhador, sem prejuízo da retribuição normal.

3- O trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado só pode ser prestado nas condições previstas no número 2 da cláusula V-8.

4- A prestação de trabalho em dia feriado é obrigatória para trabalhadores que trabalhem em regime de laboração contínua.

5- Aos trabalhadores residentes em casas da empresa que forem chamados a prestar pequenos serviços cuja duração não atinja uma hora, nos próprios recintos, será sempre paga uma hora completa, não se lhe aplicando, porém, o disposto nos números 1 e 2.

6- Quando o trabalho atinja, por prolongamento, o dia de descanso semanal ou dia feriado e não ultrapasse as duas horas, não será considerado como trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado. A retribuição dessas horas será feita de acordo com o estabelecido na cláusula VI-10.

7- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal, a empresa é obrigada a assegurar o transporte, tendo o trabalhador, além disso, direito ainda a alimentação, de acordo com o disposto na cláusula VII-5.

8- Quando o trabalhador preste trabalho em dia feriado terá direito, desde que não incluído em escala de turnos, ao regime definido no número anterior.

#### Cláusula V-10

##### Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador desempenhe em substituição de outro funções correspondentes a uma categoria/área superior à sua passará a receber a retribuição mínima fixada para essa categoria, bem como os subsídios inerentes previstos neste AE, enquanto durar a substituição e sem prejuízo do disposto no número 3.

2- A situação prevista no número anterior deverá resultar de designação prévia escrita, deliberada pelo superior hierárquico do trabalhador substituído, que tiver competência delegada para o efeito.

Em casos de comprovada necessidade e urgência, tal designação poderá ser feita oralmente pelo superior hierárquico imediato, sendo, no entanto, confirmada por escrito, no prazo máximo de dois dias úteis pelo superior hierárquico com competência delegada.

3- Se a substituição durar mais de 180 dias consecutivos, o substituto manterá o direito à retribuição auferida nos termos no número 1, quando, finda a substituição, regressar às suas anteriores funções. A contagem do tempo de exercício de funções em regime de substituição temporária não se interrompe por motivo de férias do trabalhador substituto, quando este retome a substituição, após decorrido aquele período.

4- Não havendo designação escrita, o trabalhador não poderá, para os efeitos previstos nesta cláusula, invocar a substituição efectuada nem será obrigado a tal substituição.

#### Cláusula V-11

##### Desempenho de funções diferentes das inerentes à categoria profissional do trabalhador

1- Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias/áreas, ser-lhe-á atribuída a retribuição base da mais elevada, bem como os subsídios inerentes previstos neste AE, observando-se o disposto no número seguinte.

2- Sempre que um trabalhador desempenhe funções inerentes a uma categoria profissional diferente, sem ser por motivo de substituição temporária, da que lhe está atribuída e a que corresponda maior retribuição base adquire o direito a nova categoria ao fim de três meses consecutivos ou sete intercalados, contando para isso qualquer fracção de tempo no período de dois anos consecutivos.

3- As situações previstas nos números anteriores deverão resultar de designação prévia escrita deliberada pelo superior hierárquico do trabalhador substituído que tiver competência delegada para o efeito. Em casos de comprovada necessidade e urgência, tal designação poderá ser feita oralmente pelo superior hierárquico imediato, sendo, no entanto, confirmada por escrito, no prazo máximo de dois dias úteis, pelo superior hierárquico com competência delegada.

4- Não havendo designação escrita, o trabalhador não poderá, para os efeitos previstos nesta cláusula, invocar o desempenho de funções diferentes das correspondentes à sua categoria profissional nem poderá ser obrigado a tal desempenho.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções previsto neste AE.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula VI-1

##### Princípios gerais

1- Considera-se retribuição tudo aquilo que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, previstas neste AE.

3- Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os acréscimos por trabalho suplementar, os acréscimos por trabalho nocturno, as despesas de transporte, o subsídio de prevenção, o subsídio de condução, os abonos para falha de caixa e pagadoria e a comparticipação para refeição.

#### Cláusula VI-2

##### Retribuição mensal e horária

1- Para efeito do disposto neste AE, considera-se:

a) «Retribuição mensal (*RM*)» - O montante correspondente ao somatório da retribuição base devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho e cujo valor mínimo é o fixado no anexo III deste AE de acordo com o nível salarial em que se enquadra, com o valor das anuidades a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula VI-5;

b) Retribuição horária (*RH*) - O valor determinado segundo a fórmula:

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

em que o *n* é o período de trabalho semanal.

2- No cálculo da retribuição horária dos trabalhadores sujeitos a regime de turnos utilizar-se-á a fórmula seguinte:

Retribuição horária (*R'H*) - O valor determinado segundo a fórmula:

$$R'H = \frac{(RM + \text{Subsídio de turno}) \times 12}{52 \times n}$$

em que *n* é o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula VI-3

##### Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3- O direito ao subsídio vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e será pago no final do mês de maio de cada ano.

4- Os trabalhadores que pretendem gozar o maior período das suas férias antes do mês de junho receberão o respectivo subsídio com a retribuição do mês anterior ao seu início.

5- O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao início do gozo do maior período de férias.

#### Cláusula VI-4

##### Subsídio de Natal - 13.º mês

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a receber pelo Natal um subsídio cujo montante será igual ao da retribuição mensal.

2- O subsídio de Natal será pago com a retribuição de novembro de cada ano, sendo o seu montante igual à retribuição a que tenham direito no mês de dezembro.

3- Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional ao tempo de serviço.

4- Os trabalhadores no ano de ingresso e regresso do serviço militar e os que se encontrem ausentes por doença ou acidente têm direito ao subsídio de Natal, por inteiro, como se se encontrassem ao serviço.

#### Cláusula VI-5

##### Anuidades

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito, por cada ano de serviço na empresa, a uma anuidade de valor de 1 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

2- As anuidades vencem-se no início de cada ano civil.



## Cláusula VI-6

### Acréscimos por trabalho nocturno

Os trabalhadores que prestem serviço no período nocturno têm direito ao pagamento estabelecido por lei.

## Cláusula VI-7

### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que, por virtude de laboração contínua, prestem serviço por turnos regulares e periódicos terão direito, enquanto permanecerem nestas condições e salvo o disposto na cláusula V-5, a um subsídio de turno, nos seguintes termos:

a) Nas escalas de três turnos rotativos sem descanso semanal fixo - 38,5 % com efeitos a 1 de janeiro de 2007 e 40 % com efeitos a 1 de janeiro de 2009, sempre do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior;

b) Nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente nocturno) sem descanso semanal fixo e nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um totalmente nocturno) com descanso semanal fixo - 26,78 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior;

c) Nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente nocturno) com descanso semanal ao domingo - 21,06 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

2- O subsídio previsto no número 1 desta cláusula compreende o acréscimo pelo trabalho nocturno, exceptuando-se, relativamente à alínea a) do número anterior, todo o trabalho que exceda oitenta e quatro horas nocturnas, em cada ciclo de seis semanas, excedente este que será retribuído, por cada hora, com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária, ocorrendo o pagamento em janeiro e julho de cada ano.

3- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de dois turnos diurnos, caso tenham o horário reduzido de duas horas diárias, não terão direito a subsídio.

4- Em caso de substituição temporária de trabalhador em regime de turnos por trabalhador sujeito a horário normal, terá este direito, enquanto se mantiver a situação, ao subsídio de turno mensal que lhe corresponder de acordo com o disposto no número 1 desta cláusula.

5- Quando a substituição não atingir meses completos, o subsídio de turno devido será pago na proporção do tempo efectivamente verificado.

6- No ano em que um trabalhador actue em regime de turnos, em substituição de outro trabalhador, terá direito à integração do subsídio de turno nos respectivos subsídios de férias e de Natal, proporcionalmente ao tempo de trabalho em que se tenha mantido naquela situação.

## Cláusula VI-8

### Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula V-6, terão direito a um subsídio por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, de valor correspondente a 0,24 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

## Cláusula VI-9

### Acréscimos pelo trabalho suplementar

O trabalho suplementar é retribuído com os acréscimos previstos na lei.

## Cláusula VI-10

### Acréscimo pelo trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é retribuído com o acréscimo previsto na lei.

## Cláusula VI-11

### Subsídio de condução

Os trabalhadores que, para o cumprimento das suas funções, conduzam motociclos ou mototriciclos da empresa receberão um subsídio diário de 0,60 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

## Cláusula VI-12

**Subsídio de formação**

1- Aos trabalhadores destacados, com carácter eventual, para o exercício das funções de monitor de formação será atribuído mensalmente um subsídio de formação, sem prejuízo das remunerações e demais condições de prestação de trabalho previstas neste AE.

2- Entende-se por monitoragem a leccionação de aulas teóricas e práticas, incluindo a preparação dos documentos e material pedagógico necessários, a colaboração na elaboração de programas e a avaliação dos resultados.

3- O subsídio de formação será determinado pela seguinte fórmula:

$$SF = RH \times A \times n$$

em que:

*RH* = Retribuição horária do trabalhador, que será, no mínimo, igual à retribuição base horária calculada com base no vencimento mensal correspondente ao nível E16 da tabela salarial constante do anexo III do AE;

*A* = Número de horas leccionadas por mês;

*n* = Coeficiente igual a 2 ou 3, conforme o exercício de monitoragem tenha exigido apenas trabalhos de preparação ou, também, a preparação de textos originais, expressamente elaborados para distribuição nos cursos.

## Cláusula VI-13

**Abono para falhas**

1- A todos os trabalhadores que exerçam funções de caixa, pagador, encarregado de cofre ou cobrança de recibos, e somente enquanto exerçam essas funções, será atribuído um abono para falhas no montante de 13 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior e destinado a compensar a sua responsabilidade e eventuais prejuízos.

2- A todos os trabalhadores que exerçam as funções de pagador de vencimentos será atribuída uma verba no montante de 2,40 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior, por cada dia em que efectuarem pagamentos no exterior dos locais onde existam dependências da tesouraria.

## Cláusula VI-14

**Prémio de intervenção**

1- A todos os trabalhadores que procedam a reparações no interior dos adutores será atribuído um prémio de intervenção.

2- O prémio referido no número anterior é caracterizado nos seguintes níveis:

Nível 1- Reparações interiores nos troços em trincheira ou similares, dos aquedutos Alviela e Tejo, bem como do adutor do Castelo do Bode (troço final);

Nível 2- Reparações interiores nos sifões do aqueduto do Tejo (linhas de diâmetro igual ou superior a 1500 mm) e linhas 1500 mm e 1800 mm do adutor do Castelo do Bode (troço final);

Nível 3- Reparações interiores no adutor Vila Franca de Xira/Telheiras, até à Avenida de Berlim, linhas 1000 mm e 1250 mm, do sector de Vale da Pedra, adutor de Castelo do Bode - troço inicial e intermédio e sifões dos aquedutos Alviela e Tejo (linhas de 1440 mm);

Nível 4- Adutor de Vila Franca de Xira/Telheiras, desde a Avenida de Berlim até ao reservatório de Telheiras, conduta Prior Velho/Camarate 1000 mm e outras de diâmetro equivalente.

3- Por cada intervenção, que compreende a totalidade dos trabalhos que lhe deram origem a montante e jusante da respectiva porta de entrada, o prémio é do seguinte valor da diária constante da cláusula VII-8:

Nível 1 - 25 %;

Nível 2 - 45 %;

Nível 3 - 65 %;

Nível 4 - 85 %.

#### Cláusula VI-15

##### **Subsídio de chefia**

1- Os trabalhadores que exerçam em comissão de serviço cargos de chefia terão direito a um subsídio de chefia mensal, nos seguintes termos:

- a) Chefia de sector, 46,80 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior;
- b) Chefia de serviço, 31,34 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

2- O subsídio de chefia integra os subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula VI-16

##### **Tempo e lugar de pagamento**

- 1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia útil de cada mês.
- 2- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.
- 3- O pagamento da retribuição será feito nos termos da lei.
- 4- Se o local de pagamento não coincidir com o local de trabalho, o tempo gasto na deslocação para efeitos de recebimento, de uma só vez, será considerado como tempo de serviço.

### CAPÍTULO VII

#### **Transferências e deslocações**

##### Cláusula VII-1

##### **Local e áreas de trabalho**

1- Entende-se por local de trabalho a instalação da empresa em que o trabalhador presta serviço ou aquela a que seja adstrito dentro da área gerada por um raio de 6 km, com origem na instalação em que o trabalhador está colocado. Para efeitos do presente capítulo, não se considera como deslocação o trajecto entre a sede e os Olivais e vice-versa.

2- Entende-se por área de trabalho o conjunto de locais de trabalho compreendido dentro dos limites definidos no anexo I.

##### Cláusula VII-2

##### **Transferência de local de trabalho**

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

2- A empresa pode transferir o trabalhador dentro da sua área de trabalho mediante aviso prévio de quarenta e oito horas, salvo casos de força maior, a menos que haja disposição em contrário constante em contrato individual de trabalho. A empresa apreciará, porém, eventuais exposições dos trabalhadores, em que estes, fundamentadamente, aleguem que a transferência lhes causa prejuízo sério.

3- A empresa só pode transferir o trabalhador para fora da sua área de trabalho mediante o seu acordo escrito ou quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do local das instalações onde o trabalhador está colocado, observadas, neste caso, as normas aplicáveis deste AE e ou da lei.

4- Quando a transferência do trabalhador resultar de mudança total ou parcial do local das instalações onde o mesmo esteja colocado, este poderá rescindir de imediato o seu contrato de trabalho e terá direito à indemnização referida na cláusula X-12.

5- A empresa, em caso de transferência do trabalhador, obriga-se a:

- a) Pagar o transporte do trabalhador e do seu agregado familiar, as despesas de mudança e todas as directamente impostas pela transferência;
- b) Dispensar o trabalhador da comparência ao serviço durante cinco dias por ocasião da transferência, no caso de esta implicar mudança de residência, de acordo com os interesses do trabalhador.

6- Quando um trabalhador pretenda radicar-se em local diferente daquele em que se encontra colocado, poderá solicitar à empresa a sua transferência para provimento de postos de trabalho.

## Cláusula VII-3

**Deslocações em serviço - Princípios gerais**

1- Entende-se por deslocações em serviço as saídas dos trabalhadores dos seus locais de trabalho por tempo determinado, com carácter regular ou acidental.

2- O período máximo de deslocações é de seis meses, que, por motivo de comprovada força maior e obtido o acordo do trabalhador, pode ser prorrogado por igual prazo.

3- Nas deslocações o trabalhador terá direito ao pagamento calculado como horas extraordinárias do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho. O tempo de trajecto e espera não será considerado para efeitos do disposto na cláusula V-8.

4- O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

5- As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

6- O tempo de viagem não será contado nas férias quando o trabalhador as gozar durante o período de deslocação.

7- Os trabalhadores deslocados têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de viagem se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais ou ainda por altura do Natal e da Páscoa.

8- A cobertura por parte da empresa dos riscos de doença nas deslocações obedece aos seguintes princípios:

a) Aos trabalhadores deslocados que, por esse facto, não tenham possibilidade de ter assistência médica e medicamentos dos serviços médico-sociais da Previdência, a empresa pagará as despesas eventualmente efectuadas pelo trabalhador em caso de doença;

b) Durante os períodos da doença, comprovados por atestado médico, os trabalhadores deslocados terão direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local assistência médica necessária;

c) A empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para acompanhar no regresso o trabalhador deslocado, quando este estiver doente ou o médico assistente o requeira como necessário.

9- Sempre que as deslocações se efectuem em Portugal continental, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte de e para a sua residência quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal.

10- Salvo ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que impliquem ausência do local de trabalho por mais de dois dias consecutivos, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

11- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que, por inerência das funções que lhe estão atribuídas face ao seu serviço na empresa, tenham de realizar deslocações.

## Cláusula VII-4

**Regime de deslocações**

O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora do seu local de trabalho regula-se pelas seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocações dentro da área de implantação da empresa;

b) Deslocações fora da área de implantação da empresa.

## Cláusula VII-5

**Deslocações dentro da área de implementação da empresa**

1- Os trabalhadores quando deslocados dentro da área de implantação da empresa até 100 km têm direito:

a) Transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realiza;

b) Pequeno-almoço, se o trabalho (incluindo horas de transporte) for iniciado antes das 7h00 da manhã ou termine não antes das 7h00 da manhã;

c) Almoço, se:

1) O serviço a efectuar no local para onde foi deslocado implicar o regresso ao local de trabalho após o fim de intervalo de descanso no caso em que este corresponda às horas habituais de almoço;

2) O trabalho (incluindo horas de transporte) for prestado fora do período normal de trabalho e se inicie antes das 12h00 ou termine não antes das 13h00;

d) Jantar, se:

1) O serviço a efectuar no local para onde foi deslocado implicar o regresso ao local de trabalho após o fim do intervalo de descanso, no caso em que este corresponda às horas habituais de jantar;

2) O trabalho (incluindo horas de transporte) for prestado fora do período normal de trabalho e se inicie antes das 19h00 ou termine não antes das 20h00;

e) Ceia, se o trabalho (incluindo horas de transporte) for iniciado antes das 24h00 ou termine não antes da 1h00 da madrugada;

f) Dormida, se o serviço a efectuar implicar:

1) O regresso ao local de trabalho após as 24 horas;

2) A permanência no local de deslocação em dias consecutivos;

3) A deslocação no dia anterior, imposta pela hora de início do trabalho no local de deslocação.

2-O trabalhador, quando deslocado dentro da área de implantação da empresa para além de 100 km, tem direito, além do disposto no número 1 desta cláusula, a:

a) Recusar o regresso diário ao seu local de trabalho, podendo optar pela permanência no local para onde foi deslocado;

b) Transporte entre o local onde se encontra deslocado e a localidade mais próxima onde lhe seja possível o alojamento em condições adequadas;

c) Uma dispensa com retribuição igual a 1 dia útil por cada 30 dias consecutivos ou 70 dias interpolados de deslocação.

#### Cláusula VII-6

##### Deslocações fora da área de implantação da empresa

Os trabalhadores terão direito, além do disposto na cláusula VII-5, a:

a) Subsídio de deslocação, por cada dia ou fracção em que se encontrem deslocados, igual a 20 % ou 30 % da retribuição correspondente ao período normal de trabalho diário, respectivamente nas deslocações em Portugal ou no estrangeiro;

b) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas.

#### Cláusula VII-7

##### Transportes

1- Compete à empresa indicar o meio de transporte que os trabalhadores deverão utilizar nas deslocações em serviço.

2- Os trabalhadores têm direito a viagens em 1.ª classe quando o transporte for ferroviário e em classe de turismo quando o meio de transporte for de avião.

3- O trabalhador, quando se desloca em serviço, poderá, se para isso for autorizado e der o seu consentimento, utilizar viatura própria, devendo, neste caso, a empresa pagar por quilómetro percorrido:

– Carros ligeiros - O produto do coeficiente 0,25 pelo preço do litro da gasolina super;

– Motociclos acima de 50 cm<sup>3</sup> de cilindrada - O produto do coeficiente 0,1375 pelo preço do litro da gasolina super;

– Motociclos abaixo de 50 cm<sup>3</sup> de cilindrada e bicicletas - O produto do coeficiente 0,081 25 pelo preço do litro da gasolina super.

4- Sempre que ao serviço da empresa o trabalhador conduza um veículo da mesma, a responsabilidade civil cabe à empresa, e, tratando-se da viatura própria do trabalhador, complementar a responsabilidade civil garantida pela seguradora.

5- Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do seu local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a empresa será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes.

#### Cláusula VII-8

##### Ajudas de custo

1- Sempre que um trabalhador tenha direito a alimentação e ou alojamento e estes não sejam fornecidos pela empresa, terá direito às seguintes verbas:

– Pequeno-almoço ..... 2,62 €;

– Almoço ..... 9,97 €;

– Jantar ..... 9,97 €;

– Ceia ..... 2,94 €;

- Dormida ..... 35,69 €;
- Diária ..... 61,20 €.

2- Quando a deslocação se efectuar para o estrangeiro, se a empresa não proporcionar alimentação e ou alojamento, deverá abonar ajudas de custo de valor equivalente às fixadas para os funcionários do Estado de categoria equiparável que se desloquem em missão oficial ao estrangeiro. Na deslocação conjunta de dois ou mais trabalhadores, serão abonadas a todos ajudas de custo iguais às do que as tiver mais elevadas.

3- As condições em que a empresa fornecerá a alimentação e ou alojamento, bem como a equiparação das categorias dos seus trabalhadores às dos funcionários do Estado, serão fixadas por ordem de serviço.

#### Cláusula VII-9

##### Transferências de serviço

- 1- São transferências de serviço as mudanças de um trabalhador de um para outro serviço da empresa.
- 2- A empresa pode transferir os trabalhadores de um serviço para outro, sem prejuízo do disposto na cláusula VII-2.
- 3- A empresa diligenciará transferir os trabalhadores para os serviços julgados mais adequados às suas aptidões e à sua valorização profissional.

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### Cláusula VIII-1

##### Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos ou de folga rotativa. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2- Quando o trabalho for prestado no regime de turnos ou folga rotativa, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias dois dias de descanso, que, no máximo de quatro semanas seguidas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

##### Cláusula VIII-2

##### Feridos

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1, 8 e 25 de dezembro.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, serão também observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

##### Cláusula VIII-3

##### Direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores, no ano de admissão e após o decurso do período experimental, terão direito a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho que teriam a 31 de dezembro.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se aquele ainda não as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

5- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula VIII-4

##### Duração das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias igual a 23 dias úteis, salvo o disposto no número 2 da cláusula VIII-3.

2- Para este efeito só não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e os feriados.

3- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo o disposto no número seguinte.

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

#### Cláusula VIII-5

##### Época de férias

1- A época de férias é estabelecida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Não havendo acordo, compete à empresa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical da empresa, fixar a época de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Em caso de ter de se invocar direitos preferenciais a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias, os meses do ano são valorizados como segue:

|           | Cada dia da 1. <sup>a</sup> quinzena | Cada dia da 2. <sup>a</sup> quinzena |
|-----------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Janeiro   | 4                                    | 1                                    |
| Fevereiro | 1                                    | 1                                    |
| Março     | 1                                    | 1                                    |
| Abril     | 1                                    | 1                                    |
| Maio      | 4                                    | 4                                    |
| Junho     | 6                                    | 8                                    |
| Julho     | 12                                   | 15                                   |
| Agosto    | 15                                   | 15                                   |
| Setembro  | 12                                   | 6                                    |
| Outubro   | 4                                    | 4                                    |
| Novembro  | 1                                    | 1                                    |
| Dezembro  | 1                                    | 10                                   |

4- Nos termos do número anterior e não havendo acordo entre os trabalhadores na marcação das férias, devem ter-se em conta as seguintes normas:

a) A acumulação dos pontos, nos últimos três anos, determina a ordenação de direitos preferenciais por ordem inversa da pontuação; em caso de igualdade, tem preferência o trabalhador com maior antiguidade na empresa;

b) O trabalhador que ingressar na empresa adquire uma pontuação igual ao que no seu serviço tiver pontuação mais alta;

c) Ao passar de um serviço de actividade para outro, o trabalhador mantém a pontuação adquirida e é colocado na nova escala logo a seguir ao que tiver pontuação imediatamente inferior;

d) Sempre que o trabalhador escolha determinado mês e que por sua conveniência peça e obtenha a alteração ou troca de época de férias, é-lhe atribuída a pontuação menos favorável;

e) O mapa para o plano de férias emitido pela empresa é enviado a cada serviço de actividade e deve conter a pontuação e a ordem de preferência, desde que não haja acordo entre os trabalhadores.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa é concedida a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente desde que não prejudiquem os direitos dos trabalhadores dos seus serviços. Havendo prejuízo, o período de férias do agregado familiar é fixado pelo trabalhador mais pontuado.

6- Estabelecidos os planos de férias, a empresa afixá-los-á nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula VIII-6

##### Interrupção de férias

1- Se na data indicada para início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias e receberá o respectivo subsídio após a doença terminar.

2- O trabalhador receberá as importâncias correspondentes às férias vencidas e respectivo subsídio se na data indicada para início das férias passar à situação de reforma; receberá ainda as importâncias equivalentes à retribuição e subsídio de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de reforma.

3- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nas condições em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta. A doença pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social mediante requerimento da empresa.

4- Se, depois das férias iniciadas, estas forem interrompidas por necessidades de serviço, o que só é possível se o trabalhador der o seu acordo, a empresa é obrigada a pagar um subsídio de 100 % do vencimento normal por cada dia de trabalho prestado, sem prejuízo do período normal de férias a que o trabalhador tenha direito.

5- Se, após a fixação das férias, a empresa necessitar, por razões de serviço, e se o trabalhador der o seu acordo de alterar a data das férias, o trabalhador será indemnizado dos encargos ou compromissos que tenha assumido, depois de devidamente comprovados, na pressuposição de que gozaria as férias na data marcada.

6- Se a empresa se recusar a conceder férias, total ou parcialmente, em determinado ano civil, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que ele deixou de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

7- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a empresa incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula VIII-7

##### Cumulação de férias

1- As férias, com excepção das situações que podem decorrer das cláusulas VIII-3 e VIII-6, devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3- Podem ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, por acordo entre as partes, sempre que o trabalhador pretenda gozar férias nas Regiões Autónomas ou com familiares residentes no estrangeiro.

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

#### Cláusula VIII-8

##### Licenças sem retribuição

1- A empresa poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição.

2- As licenças sem retribuição por mais de 60 dias por ano só serão concedidas depois de ouvido o parecer da comissão intersindical da empresa e da comissão de trabalhadores.

3- O período de licença sem retribuição não é descontado para efeitos de antiguidade.



4- A empresa poderá contratar substitutos para os trabalhadores ausentes, nos termos previstos para o contrato a prazo.

#### Cláusula VIII-9

##### Definição de faltas

1- Entende-se por falta a ausência ao trabalho durante o período normal de trabalho de um dia.

2- Nos casos de não comparência ao trabalho durante períodos inferiores a um dia, os respectivos tempos são adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho. Os excedentes inferiores a um dia serão desprezados no fim de cada ano civil.

3- Não serão efectuados descontos na retribuição por ausências ao serviço que, acumuladas, sejam inferiores a uma falta.

#### Cláusula VIII-10

##### Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, motivo de força maior, em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situação extraordinária semelhante ou cumprimento de obrigações legais impostas por autoridade judicial, militar ou policial ou qualquer órgão da Administração Pública por motivo para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos neste AE;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As dadas, pelo tempo indispensável, para doação gratuita de sangue;

j) As dadas pelos bombeiros voluntários dos quadros de comando e activo, nos termos da lei;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2 desta cláusula.

4- As faltas a que se reporta o número 2 desta cláusula serão, previamente ou logo que possível, comunicadas e justificadas pelo trabalhador ao seu superior hierárquico, nos termos da lei.

5- A empresa poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados pelo trabalhador.

#### Cláusula VIII-11

##### Efeitos das faltas

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea e) do número 2 da cláusula anterior quando superiores a dois dias consecutivos;

d) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano;

e) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula anterior, que excedam os limites previstos na lei;

f) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com indicação expressa de não pagamento.

3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula anterior, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

6- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

7- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula VIII-12

##### Participação de faltas

1- As faltas serão comunicadas e justificadas, previamente ou logo que possível, ao superior hierárquico, no prazo máximo de dois dias úteis.

2- A comunicação a que se refere o número anterior poderá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

3- As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como não justificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

#### Cláusula VIII-13

##### Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas justificadas com perda de retribuição ou as injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto na lei.

#### Cláusula VIII-14

##### Descontos na retribuição por faltas ao trabalho

Quando houver que proceder a descontos na retribuição por virtude de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado multiplicando a retribuição diária, obtida pela aplicação do resultado da fórmula

$$RD = RM \times 12 / 365, \text{ pelo número de dias de falta,}$$

sendo:

*RD* - Retribuição diária;

*RM* - Retribuição mensal.

#### Cláusula VIII-15

##### Impedimentos prolongados

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

2- O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3- O disposto nos números anteriores começará a observar-se mesmo antes de expirar o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 30 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

5- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado se a prisão se prolongar por mais de 30 dias. No caso de não haver condenação pelo crime ou crimes que motivaram a prisão preventiva na decisão que põe termo ao processo, a empresa pagará ao trabalhador em causa as retribuições que este deixara de receber a partir do momento em que foi considerado em regime de impedimento prolongado.

#### Cláusula VIII-16

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

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

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

### CAPÍTULO IX

#### **Disciplina no trabalho**

##### Cláusula IX-1

##### **Poder disciplinar**

A empresa exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

##### Cláusula IX-2

##### **Infracção disciplinar**

A infracção disciplinar é o acto doloso ou culpado que viole, por acção ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste AE.

##### Cláusula IX-3

##### **Exercício da acção disciplinar**

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

##### Cláusula IX-4

##### **Regras comuns dos procedimentos**

1- Será nomeado um instrutor, tanto nos processos de inquérito como nos disciplinares.

2- A instauração do processo será comunicada ao arguido, em processo disciplinar, e ao trabalhador identificado como autor de actos objecto do processo de inquérito.

3- A comunicação referida no número anterior será efectuada mediante a entrega da nota de culpa ou da decisão da instauração do procedimento prévio de inquérito.

4- O trabalhador arguido em processo disciplinar e o trabalhador identificado como autor de quaisquer actos que possam integrar infracções disciplinares em processo de inquérito serão obrigatoriamente ouvidos em instrução.

5- Nesta diligência poderá o trabalhador ser acompanhado por um elemento dos órgãos representativos dos trabalhadores.

### Cláusula IX-5

#### Conclusão do processo de inquérito

1- Finda a instrução do processo, o instrutor elaborará um relatório completo e conciso de que constará a determinação dos factos verificados e, quando a tal haja lugar, a identificação dos seus autores, a indicição de infracções disciplinares e a proposta de instauração de processos disciplinares.

2- O processo de inquérito concluir-se-á com o despacho do membro ou membros do conselho de administração a quem for atribuída competência para o efeito.

### Cláusula IX-6

#### Nota de culpa

1- A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador.

2- A nota de culpa será enviada por carta registada ou entregue pessoalmente, com protocolo, ao arguido com a maior brevidade.

3- Quando estiver, porém, indiciado qualquer facto que possa constituir justa causa de despedimento, a empresa comunica por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa.

4- Na data da comunicação referida no número anterior, é remetida à comissão de trabalhadores e à associação sindical se o trabalhador for representante sindical cópia da comunicação referida naquele número anterior e da nota de culpa.

### Cláusula IX-7

#### Defesa do arguido

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

### Cláusula IX-8

#### Instrução

1- A empresa, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

### Cláusula IX-9

#### Intervenção dos órgãos representativos dos trabalhadores

1- Tratando-se de processo disciplinar com intenção de despedimento, concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado por cópia integral à comissão de trabalhadores e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, a associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

2- A apresentação do processo a que se refere o número anterior será efectuada previamente à decisão a proferir pela empresa.

### Cláusula IX-10

#### Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

### Cláusula IX-11

#### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares são aplicáveis pelo membro ou membros do conselho de administração a quem for atribuída competência para o efeito de entre as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade pelo período máximo de 6 dias na primeira suspensão e de 12 dias em caso de reincidência;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

3- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

### Cláusula IX-12

#### Notificação e registo de sanção

1- A decisão fundamentada é comunicada por cópia ou transcrição ao trabalhador e, em caso de despedimento, também à comissão de trabalhadores e à associação sindical se o trabalhador for seu representante.

2- A sanção disciplinar constará de um registo que, por lei, a empresa é obrigada a manter e deverá ser facultado aos trabalhadores e sindicatos sempre que o requeiram.

### Cláusula IX-13

#### Sanções abusivas

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da lei e deste AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

3- O despedimento de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como do que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

### Cláusula IX-14

#### Consequência da aplicação de sanções abusivas

1- A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Tratando-se de suspensão e o trabalhador não optar pela rescisão com justa causa nos termos da cláusula X-10, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3- No caso de a sanção ser aplicada a dirigentes sindicais, delegados sindicais, membro da comissão intersindical ou da comissão de trabalhadores e for motivada pelas funções exercidas ou pela candidatura às mesmas, as indemnizações serão as seguintes:

a) Se a sanção aplicada for de suspensão e o trabalhador não optar pela rescisão com justa causa nos termos da cláusula X-9, o mínimo fixado no número anterior será elevado para o dobro;

b) Se a sanção aplicada for a de despedimento e o trabalhador optar pela rescisão o contrato, a indemnização prevista no número 3 da cláusula X-12 nunca será inferior à retribuição correspondente a 24 meses.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula X-1

##### Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

#### Cláusula X-2

##### Proibição do despedimento sem justa causa

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

#### Cláusula X-3

##### Efeitos da cessação nas férias, subsídio de férias e de Natal

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

- a) A fracção do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e ao subsídio correspondente.

#### Cláusula X-4

##### Cessação por acordo

A empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula X-5

##### Exigência de forma escrita

1-O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2-O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3-No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos desde que não contrariem o disposto na lei e no presente AE.

4-Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula X-6

##### Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

#### Cláusula X-7

##### Denúncia do contrato por parte do trabalhador

1-O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de uma semana por cada ano de antiguidade, até ao limite máximo de dois meses.

2- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta, salvo acordo em contrário com a empresa.

#### Cláusula X-8

##### **Resolução do contrato por parte da empresa com justa causa**

1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula X-9

##### **Indemnização em caso de despedimento ilícito**

Sendo o despedimento declarado ilícito nos termos da lei, em substituição da sua reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 20 e 50 dias de retribuição base e anuidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

#### Cláusula X-10

##### **Resolução do contrato por parte dos trabalhadores com justa causa**

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante legítimo.

3- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4- A justa causa é apreciada nos termos do número 2 da cláusula X-8 com as necessárias adaptações.

### Cláusula X-11

#### Procedimento

1- A declaração de resolução a que se refere a cláusula anterior deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

2- Se o fundamento da resolução for o da alínea *a)* do número 3 da cláusula anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

### Cláusula X-12

#### Indemnização devida ao trabalhador

1- A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no número 2 da cláusula X-10 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 20 e 50 dias de retribuição base e anuidades por cada ano completo de antiguidade.

2- No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e anuidades.

3- No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

### Cláusula X-13

#### Encerramento temporário ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de sectores da empresa, os trabalhadores respectivos manterão todos os direitos consignados neste AE.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula XI-1

##### Trabalhadores-estudantes

1- Trabalhador-estudante é todo o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação em instituição de ensino.

2- Os trabalhadores-estudantes terão direito:

*a)* Desde que não trabalhem em regime de laboração contínua, a duas horas semanais por disciplina, até ao máximo de oito horas, durante o período de funcionamento de aulas, que poderão ser utilizadas de uma só vez ou em fracções múltiplas de trinta minutos;

*b)* A ausentar-se, por cada disciplina, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou de provas de avaliação, dois dias para a prova escrita, mais dois para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

*c)* Ao gozo interpolado de 15 dias úteis de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3- No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores previstos na alínea *b)* do número 2 serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

4- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova.

5- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem direito, mas apenas quando exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime:

*a)* A horários de trabalho específicos com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e inerente deslocação;

*b)* A aplicação do estabelecido na alínea *a)* do número 2 desta cláusula.



6- Quando ao trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o mesmo terá direito de preferência, em igualdade de circunstâncias, da ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

7- A empresa facilitará aos trabalhadores cujo curso inclua estágio final subordinado ao tema que se insira no domínio de actividade da empresa a realização desse estágio nos seus serviços.

8- Deverá ser facultada aos trabalhadores-estudantes a consulta de todos os elementos disponíveis na biblioteca da empresa. A empresa permitirá ainda, sempre que possível e sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, a consulta de outros elementos existentes na empresa que possam ser úteis aos trabalhadores-estudantes, considerando o seu plano de estudos.

9- Os trabalhadores-estudantes, para poderem beneficiar das regalias estabelecidas nesta cláusula, devem:

*a)* Apresentar, no início de cada ano lectivo, documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;

*b)* Apresentar, no início de cada ano lectivo, documento indicativo das disciplinas ou cadeiras em que se encontrem inscritos;

*c)* Indicar, em cada ano lectivo, o respectivo horário escolar e períodos de funcionamento das aulas, bem como, logo que possível, os prolongamentos que se vierem a verificar;

*d)* Indicar cada dia de dispensa pretendido para exames ou provas de avaliação com a antecedência mínima de oito dias, salvo se tal não for possível;

*e)* Apresentar, se lhes for solicitado, em qualquer momento, provas de frequência do curso e de assiduidade às aulas.

10- O não cumprimento do preceituado nas alíneas do número anterior implica o impedimento de usufruir das regalias de trabalhador-estudante enquanto a obrigação em causa não for satisfeita.

11- Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos números 2 e 5 desta cláusula serão suspensos até ao final do ano lectivo quando se verifique terem sido utilizados para fins diferentes dos nela previstos.

12- Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

*a)* Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na alínea *a)* do número 2 desta cláusula;

*b)* Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

13- Entende-se por aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas do ano escolar em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

14- Ao trabalhador que frequente curso de formação profissional aplica-se o regime previsto para a prestação de provas de avaliação e o relativo aos efeitos profissionais da valorização profissional, nos termos da lei.

#### Cláusula XI-2

##### Protecção da maternidade e da paternidade

1- Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, as trabalhadoras têm direito a:

*a)* Não desempenhar durante a gravidez e após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis, não podendo por tal ser-lhes diminuída a retribuição;

*b)* Licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto; a trabalhadora pode optar por uma licença de maternidade superior em 25 %, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da Segurança Social;

*c)* Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

*d)* No caso de aborto ou de parto nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados na alínea *b)*, será de 30 dias;

*e)* Dentro do período referido na alínea *d)*, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora;

*f)* O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea *b)*, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto;

*g)* Durante os períodos de licença concedida nos termos das alíneas anteriores, a empresa concederá um complemento por forma que, conjuntamente com o subsídio da Previdência, se perfaça a retribuição efectiva da trabalhadora;

*h)* Para amamentação ou aleitamento aos períodos de tempo previstos na lei;

*i)* Durante a gravidez, ir às consultas médicas nas horas de trabalho, sem perda de retribuição.

2- Para além de outros direitos consignados na lei, o pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

3- Sem prejuízo do subsídio por paternidade atribuído pela Segurança Social a que o trabalhador tenha direito, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente a três dos cinco dias úteis da licença referida no número anterior.

#### Cláusula XI-3

##### **Trabalho de menores**

A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos do seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

### CAPÍTULO XII

## **Higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho**

#### Cláusula XII-1

##### **Princípios gerais**

1- A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, observando o disposto na lei e no regulamento de higiene e segurança anexo.

2- A empresa obriga-se a cumprir as disposições legais sobre segurança no trabalho e o regulamento de higiene e segurança anexo.

3- A empresa, sempre que solicitada, ouvirá os representantes dos trabalhadores em todas as questões relacionadas com os números anteriores.

#### Cláusula XII-2

##### **Serviço de prevenção e segurança no trabalho, comissões de segurança e comissão coordenadora de segurança**

1- A empresa deve dispor de um serviço de prevenção e segurança no trabalho com as atribuições constantes da cláusula XII-4.

2- Serão eleitas comissões de segurança na sede, Olivais e Vale da Pedra, que funcionarão em estreita ligação com o serviço de prevenção e segurança no trabalho. Poderão vir a ser criadas comissões de segurança em zonas onde se venha a verificar a sua necessidade, nomeadamente as de Vila Franca de Xira e Castelo do Bode.

3- Será eleita uma comissão coordenadora de segurança de entre as comissões de segurança e a comissão intersindical da empresa, a qual não poderá ultrapassar 15 elementos no seu conjunto.

4- A empresa obriga-se a conceder às comissões referidas nos números anteriores o tempo necessário ao exercício das suas atribuições.

#### Cláusula XII-3

##### **Constituição das comissões de segurança**

1- As comissões de segurança serão constituídas por elementos anualmente eleitos pelos trabalhadores do recinto a que se destinam.

2- As comissões de segurança e coordenadora de segurança serão assistidas pelo serviço de prevenção e segurança no trabalho e seus técnicos, pelo médico do trabalho e por quaisquer outros serviços ou trabalhadores cuja colaboração se entenda necessária.

#### Cláusula XII-4

##### **Atribuições do serviço de prevenção e segurança no trabalho**

O serviço de prevenção e segurança no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Actuação no sentido de aplicar o consignado nas normas internacionais de saúde, higiene e segurança no trabalho;

b) Estudo, informação e crítica anual da situação e evolução da prevenção e segurança na empresa;

c) Informação mensal relativa ao andamento da neutralização das condições de insegurança apontadas pelos trabalhadores, serviços, comissões de segurança, comissão coordenadora de segurança e pelo próprio serviço de prevenção e segurança no trabalho;

d) Análise circunstanciada de todos os acidentes de trabalho;

e) Colaboração na resolução dos problemas de insegurança;

f) Pareceres acerca da aquisição do equipamento de protecção;

g) Sinalização e emprego das cores de segurança;

h) Participação nos estudos e projectos de novas instalações;

i) Acompanhamento da execução de novas instalações;

j) Consciencialização e sensibilização à segurança;

k) Sensibilização do pessoal recém-admitido à segurança no trabalho;

l) Condução dos processos relativos a problemas de prevenção e segurança, no sentido de ser obtida a sua satisfação;

m) Contacto com o médico do trabalho, organismos de segurança de outras empresas e com organismos oficiais e particulares ligados à segurança;

n) Visitas periódicas às instalações da empresa;

o) Controlo dos resultados da aplicação das normas de prevenção.

#### Cláusula XII-5

##### Atribuições e funcionamento das comissões de segurança

1- As comissões de segurança terão, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Colaboração com os serviços e com o serviço de prevenção e segurança no trabalho na consciencialização e sensibilização à segurança;

b) Detecção das condições perigosas relativas a cada um dos serviços instalados no recinto onde funciona a comissão (sem dispensa da devida actuação preventcionista que cabe a esses serviços);

c) Alertamento dos trabalhadores em casos de acções perigosas que se detectem;

d) Recomendação de soluções para os problemas de segurança;

e) Efectivação de inspecções periódicas a todas as instalações dos respectivos recintos e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

f) Verificação do cumprimento das disposições legais e cláusulas deste AE em matéria de segurança e higiene no trabalho;

g) Colaboração com os serviços médicos e de prevenção e segurança no trabalho.

2- As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar actas de cada reunião. Qualquer elemento poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as julgue necessárias.

#### Cláusula XII-6

##### Atribuições e funcionamento da comissão coordenadora de segurança

1- A comissão coordenadora de segurança terá como atribuições:

a) Análise da situação das condições de saúde, higiene e segurança na empresa;

b) Crítica às estruturas e actuação dos serviços de medicina, higiene e segurança no trabalho;

c) Exercício das funções cometidas às comissões de segurança em relação aos recintos em que não existem comissões específicas.

2- A comissão coordenadora de segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar actas de cada reunião.

3- Sempre que necessário, qualquer elemento desta comissão poderá convocar reuniões extraordinárias.

#### Cláusula XII-7

##### Medicina no trabalho

1- A empresa manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2- A empresa assegurará a presença de médicos do trabalho no mínimo de quarenta horas semanais.

3- A empresa manterá em funcionamento os dois postos de socorros existentes na sede e nos Olivais. Poderá a empresa proceder a alterações na localização dos postos de socorros, mediante parecer favorável da comissão coordenadora de segurança.

4- A empresa assegurará a criação de novos postos de socorros sempre que o número de trabalhadores numa instalação o justifique.

#### Cláusula XII-8

##### Atribuições do serviço de medicina no trabalho

1- Compete, em especial, aos serviços de medicina no trabalho:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os trabalhadores expostos a riscos específicos e os por qualquer modo diminuídos, devendo ser participado aos examinados os resultados dos exames quando estes o solicitarem;
  - b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;
  - c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na colocação e reclassificação destes;
  - d) Velar e inspeccionar, sem marcação antecipada de data, as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;
  - e) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidente de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho;
  - f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;
  - g) Colaborar com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração e com os órgãos representativos dos trabalhadores;
  - h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da empresa contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas de acordo com as indicações da Direcção-Geral da Saúde.
- 2- Em cumprimento do disposto na alínea a) do número 1, serão realizados exames médicos aos trabalhadores com a periodicidade máxima de um ano, sem prejuízo da afixação de prazos menores sempre que a profissão e as condições de trabalho exijam.

3- É proibido aos médicos de trabalho, no âmbito das suas actividades na empresa, o seguinte:

- a) Exercer fiscalização das ausências dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determinarem;
- b) Servir de perito ou testemunha nos processos judiciais dos casos susceptíveis de determinar indemnizações, bem como daqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores.

### CAPÍTULO XIII

#### Previdência, obras e regalias sociais

##### Cláusula XIII-1

###### Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este AE contribuirão para as instituições de Previdência que obrigatoriamente os abrangem nos termos dos respectivos regulamentos.

##### Cláusula XIII-2

###### Complemento do subsídio de doença

1- Qualquer trabalhador na situação de doença impeditiva da prestação de trabalho receberá a sua retribuição líquida durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença pela Previdência Social, cobrindo a empresa a diferença entre tal subsídio e a respectiva retribuição líquida mensal.

2- O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de doença, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

3- O complemento previsto no número 1 deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado por um médico indicado pela empresa, a expensas desta. Se o exame efectuado pelo médico indicado pela empresa se concluir pela inexistência de doença ou de que a mesma não é impeditiva da prestação de trabalho, cessará o complemento de subsídio a partir da data desse exame.

4- Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a sua observação por uma junta médica, que reunirá nas instalações da empresa ou, se o trabalhador o preferir,

em local a designar por si na área da sua residência. Esta junta será constituída por três médicos, sendo um nomeado pela empresa, outro pelo trabalhador e o terceiro por acordo entre os médicos nomeados pelas partes.

5- A não concordância do trabalhador com o parecer emitido nos termos do número 3 deve ser comunicada à empresa no dia imediato àquele em que dele teve conhecimento. Nos três dias úteis imediatos fornecerá o nome e endereço do médico por si indicado, bem como a opção sobre o local de reunião da junta.

6- A junta reunirá no prazo máximo de oito dias contados a partir da data do parecer emitido nos termos do disposto no número 3 desta cláusula.

7- Se o trabalhador tiver comunicado a não concordância, mas não indicar no prazo previsto os elementos necessários ao cumprimento do disposto no número anterior, passa a considerar-se que deu a sua concordância posterior ao parecer emitido, salvo se apresentar motivos justificativos de força maior, caso em que aquele prazo se renova por igual período.

8- Se o trabalhador se apresentar ao serviço antes de observado pela junta médica referida no número 4, considera-se que o trabalhador reconhece, por essa forma, o fundamento do parecer emitido pelo médico indicado pela empresa.

9- Todas as despesas resultantes do cumprimento desta cláusula são de conta da empresa.

#### Cláusula XIII-3

##### **Complemento de indemnização por incapacidade temporária**

1- Em caso de incapacidade temporária para o trabalho habitual resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, durante o período de incapacidade ou doença, a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalhador, desde que o acidente ou doença tenha, respectivamente, ocorrido ou sido contraída ao serviço da empresa.

2- O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

#### Cláusula XIII-4

##### **Casos de redução da incapacidade de trabalho**

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraídos ao serviço da empresa, esta fica obrigada a proceder à reconversão dos diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas, devendo a retribuição auferida corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

2- A reconversão será sempre efectuada com o parecer prévio da comissão intersindical da empresa.

#### Cláusula XIII-5

##### **Complemento de pensão por incapacidade permanente compatível com a continuação das relações de trabalho**

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraídos ao serviço da empresa, esta pagará ao trabalhador, como complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional, um subsídio de montante variável que cubra a eventual diferença existente entre a retribuição auferida pelo trabalhador em cada momento após a sua reconversão e a retribuição que o trabalhador auferiria caso beneficiasse das promoções obrigatórias da sua anterior carreira profissional.

2- É vedado à empresa fazer reverter a seu favor as pensões pagas por companhias seguradoras em virtude de incapacidade contraída pelo trabalhador.

#### Cláusula XIII-6

##### **Complemento da pensão por incapacidade permanente não compatível com a continuação das relações de trabalho**

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional verificado ou contraída ao serviço da empresa, esta pagará ao trabalhador um complemento da pensão a que o trabalhador tiver direito igual à diferença entre esta e a retribuição base mensal da sua categoria, acrescida das anuidades vencidas à data da verificação da incapacidade permanente, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra num regime idêntico ao normal de reforma.

2- O montante do complemento equivalente ao complemento da pensão de reforma será calculado como se o trabalhador tivesse estado efectivamente ao serviço.

## Cláusula XIII-7

**Morte por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional**

No caso de morte resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional verificada ou contraída ao serviço da empresa, esta pagará ao cônjuge, enquanto na situação de viuvez ou, na sua falta ou morte, aos filhos menores ou incapacitados total e permanentemente para o trabalho um complemento de pensão igual à diferença do valor desta para o da retribuição que o trabalhador auferia à data do óbito.

## Cláusula XIII-8

**Subsídio por morte**

Por morte do trabalhador, a empresa concederá, ao cônjuge sobrevivente ou, na sua falta, aos filhos menores ou incapacitados total e permanentemente, se os houver, por uma só vez e a título de subsídio por morte, uma importância igual ao dobro do vencimento mensal ou de complemento de reforma auferidos pelo trabalhador falecido.

## Cláusula XIII-9

**Plano de pensões**

1- A EPAL obriga-se a adotar um plano de pensões de contribuição definida de modo a garantir aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE na data da sua entrada em vigor, cujos contratos individuais de trabalho não se encontrem suspensos por acordo de pré-reforma estabelecido entre as partes, benefícios complementares da pensão de reforma.

2- O plano de pensões a que alude o número anterior será financiado através de um fundo de pensões ou da adesão a um fundo de pensões aberto ou de outro veículo de financiamento externo à empresa fiscalmente eficiente.

3- Com a entrada em vigor do plano de pensões de contribuição definida cessa automaticamente a vigência do regime de complementos de pensões de reforma até agora em vigor na empresa, sem prejuízo das pensões que se encontrem em pagamento calculadas ao abrigo desse regime, bem como das que no futuro venham a ser devidas aos atuais pré-reformados da empresa, que ficam submetidas às disposições constantes dos acordos de pré-reforma com estes celebrados.

4- O plano de pensões de contribuição definida será financiado pela empresa e, optativamente, também pelos trabalhadores ao serviço da EPAL à data da entrada em vigor deste AE.

5- A contribuição da empresa para financiamento do plano de pensões referido no número 1 corresponde a 3,5 % da totalidade da retribuição base, das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de isenção de horário de trabalho, do subsídio de função e do subsídio de compensação que sejam auferidos mensalmente pelo trabalhador, bem como dos subsídios de férias e de Natal.

6- Este plano de contribuição definida abrange exclusivamente os trabalhadores vinculados à empresa através de contrato individual de trabalho na data da entrada em vigor da presente cláusula, nos termos definidos no número 1.

7- Os trabalhadores abrangidos nos termos do número anterior pelo plano de contribuição definida que em 31 de dezembro de 2007 tenham completado 55 anos de idade ou 32 anos de antiguidade na empresa podem optar, em alternativa àquele plano, por beneficiar do complemento de pensão de reforma calculado nos termos do número seguinte desde que expressamente o comuniquem à EPAL através de carta, que deverá ser recebida na empresa, impreterivelmente, até 30 dias após o início da vigência deste AE.

8- O complemento da pensão de reforma para os trabalhadores que adotem a opção prevista no número anterior é determinado pela aplicação do disposto nas alíneas seguintes:

a) Nos casos de reforma por invalidez ou velhice, a empresa garantirá aos trabalhadores um complemento da pensão de reforma atribuída pela Segurança Social, de modo que o total a receber pelos trabalhadores reformados não exceda 90 % das suas retribuições mensais à data da reforma, acrescidas de 1/12 dos subsídios de férias e de Natal, salvo o disposto na alínea seguinte;

b) O total a receber pelos trabalhadores reformados nos termos da alínea anterior, sem prejuízo do limite máximo nele fixado, é igual ao produto do número de anos de antiguidade na empresa por 2,6 % da média mensal do total das retribuições previstas na mesma alínea, à data em que o Centro Nacional de Pensões efetuar a comunicação da reforma;

c) Para os trabalhadores reformados por velhice, com um mínimo de cinco anos de antiguidade, e para os trabalhadores reformados por invalidez, o complemento da pensão de reforma nunca poderá ser inferior a 20 % da última retribuição mensal, calculada nos termos da alínea a) deste número 8.

9- A empresa garante, após a adesão ao Fundo de Pensões através do qual vai ser financiado o plano de contribuição definida, a transferência, para a conta individual de cada trabalhador, do valor correspondente às responsabilidades pela execução passada do contrato individual de trabalho do plano de pensões ora substituído, calculadas de acordo com a última avaliação actuarial realizada nos termos da legislação em vigor e acrescido de uma quantia destinada a compensar o lapso de tempo que mediar entre a entrada em vigor do presente AE e a efectiva concretização da transferência, calculada, esta última, sobre os montantes a transferir, à taxa de rendibilidade dos respectivos activos de cobertura, por todo aquele período. A referida transferência não será realizada para os trabalhadores que optem pelo complemento de reforma nos termos dos números 7 e 8 desta cláusula, sendo esses valores afectados ao financiamento desse complemento.

10- Em caso de cessação de contrato de trabalho com a empresa antes da reforma, o trabalhador terá direito à portabilidade para outro fundo de pensões dos valores existentes na sua conta ao abrigo do plano de contribuição definida, nos termos seguintes:

- a) Até três anos de antiguidade - 0 %;
- b) De quatro a oito anos - 20 % por cada ano;
- c) Com mais de oito anos - 100 %.

11- Para o cálculo da antiguidade referida no número anterior, são igualmente considerados os anos de serviço do trabalhador na empresa anteriores à entrada em vigor do plano de contribuição definida.

12- A fórmula de cálculo a aplicar na transição do plano de benefício definido para o plano de contribuição definida para apuramento das responsabilidades por serviços passados é a vigente em 1 de janeiro de 2007 para a determinação das pensões de reforma.

13- No caso de o trabalhador falecer na vigência do seu contrato individual de trabalho com a EPAL, o cônjuge sobrevivente e os filhos, se os houver, terão direito a receber, ao abrigo do plano de contribuição definida em que se encontre integrado, um benefício de sobrevivência nos termos dos critérios definidos pela Segurança Social para a sua atribuição, correspondente ao valor existente na sua conta.

14- Na data da entrada em vigor deste AE extingue-se o regime de complementos de pensões de reforma até agora em vigor na empresa e cessam as expectativas de direitos fundadas na versão anterior desta cláusula, passando os trabalhadores a ser titulares exclusivamente dos direitos enunciados no âmbito do plano de contribuição definida, sem prejuízo do disposto nos números 7 e 8 da presente cláusula.

15- O trabalhador tem o direito de escolher livremente de entre as opções de investimento previstas no plano de pensões de contribuição definida.

16- Os trabalhadores admitidos ao serviço da empresa após a data da entrada em vigor deste AE podem, por opção própria, contribuir para um plano pessoal de pensão de reforma, financiado através do mesmo veículo previsto no número 2, não contribuindo a EPAL para este plano com qualquer importância pecuniária, suportando contudo a empresa os custos administrativos inerentes à gestão e manutenção desse plano pessoal.

17- Excepto no que se refere à contribuição da empresa, o plano pessoal de pensão de reforma referido no número anterior terá características análogas às que forem aplicáveis às contas individuais do plano de contribuição definida relativas à contribuição voluntária dos trabalhadores ao serviço da EPAL à data da entrada em vigor deste AE.

18- Será prevista a constituição de uma comissão de acompanhamento do plano de pensões, nos termos exigidos por lei.

#### Cláusula XIII-10

##### Seguro de doença (\*)

A EPAL manterá a suas expensas um seguro de doença com as seguintes coberturas:

| Garantia                       | Comparticipação (percentagem) | Capital      |
|--------------------------------|-------------------------------|--------------|
| Assistência médica hospitalar  | 80                            | 1 500 000 \$ |
| Assistência médica ambulatoria | 80                            | 200 000 \$   |

|                                  |    |            |
|----------------------------------|----|------------|
| Parto:                           |    |            |
| - Cesariana                      |    | 200 000 \$ |
| - Normal                         | 80 | 100 000 \$ |
| - Aborto espontâneo              |    | 50 000 \$  |
| Próteses e ortoses:              |    |            |
| - Oftalmológicas e dentárias (*) | 80 | 50 000 \$  |
| - Outras                         | 80 | 200 000 \$ |
| Medicamentos                     | 80 | 50 000 \$  |

(\*) A garantia referente a próteses dentárias aplica-se apenas aos trabalhadores da empresa e pré-reformados mediante prescrição do médico estomatologista da EPAL (na região de Lisboa) ou de médico da especialidade (fora da região de Lisboa).

#### Cláusula XIII-11

##### Refeitórios

1- A empresa manterá em boas condições de higiene e de funcionamento os refeitórios existentes e criará novos refeitórios noutras instalações suas, quando a concentração de trabalhadores em serviço nas mesmas o justifique e a sua exploração se verifique viável.

2- Todos os trabalhadores em serviço efectivo na empresa têm direito a refeições nos refeitórios da empresa, mediante o pagamento da importância de 28 \$ por refeição.

3- Aos trabalhadores que não tenham alimentação fornecida pela empresa nos seus refeitórios ou instalações será abonado, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição no montante de 8,39 €.

4- A comparticipação referida no número anterior não será abonada sempre que o trabalhador receba uma ajuda de custo correspondente à refeição em causa.

#### Cláusula XIII-12

##### Casas cedidas a título transitório

1- Os trabalhadores e os seus familiares que, por motivo das suas funções, habitem em casas cedidas pela empresa devem restituí-las desocupadas dentro dos prazos e condições seguintes:

a) 30 dias, no caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador;

b) 120 dias, no caso de rescisão do contrato de trabalho com justa causa, no caso de reforma por velhice do trabalhador, invalidez ou falecimento deste ou no caso de mudança de local de trabalho ou de categoria profissional, excepto, nos dois últimos casos, se o trabalhador permanecer dentro da mesma carreira profissional ou se a mudança de categoria profissional não modificar a natureza das funções desempenhadas.

2- É vedada à empresa a atribuição de casa de habitação aos trabalhadores ao seu serviço. Poderão constituir excepção os casos em que a situação do local de trabalho não permitir a deslocação do trabalhador em transportes públicos, entre aqueles e os agregados populacionais mais próximos.

3- A concessão excepcional de casas referidas no número anterior será obrigatoriamente de parecer da comissão intersindical da empresa.

### CAPÍTULO XIV

#### Exercício da actividade dos órgãos representativos dos trabalhadores

##### Cláusula XIV-1

###### Exercício da actividade dos órgãos representativos dos trabalhadores - Princípio geral

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais.

2- Constitui direito da comissão de trabalhadores o exercício do controlo de gestão na empresa, nos termos que se encontrarem legalmente regulamentados.

3- É vedada à empresa qualquer interferência na actividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da empresa.



#### Cláusula XIV-2

##### Comunicação à empresa

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

#### Cláusula XIV-3

##### Comissões sindicais da empresa

1- Os dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de quaisquer outras associações de carácter sindical que, como tal, vierem a ser reconhecidas por lei.

2- A comissão intersindical da empresa é constituída pelo conjunto dos delegados sindicais dos vários sindicatos existentes na empresa.

3- A comissão sindical da empresa é um órgão do sindicato na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

4- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, eleitos nos termos estabelecidos pelos estatutos dos respectivos sindicatos.

5- As comissões intersindicais, sindicais e delegados sindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito à defesa dos direitos sócio-profissionais dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

a) Esclarecer e investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras com reflexos sobre os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;

b) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho;

c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

#### Cláusula XIV-4

##### Garantias dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores

1- Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindical e sindical, comissão de trabalhadores e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de Previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua retribuição, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para mudança injustificada do local de trabalho ou de serviço, nem alterar o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical disporá de um crédito mínimo mensal de doze ou seis horas, conforme faça ou não parte dos órgãos executivos daquela estrutura.

3- Cada membro da comissão de trabalhadores terá direito a um crédito mensal mínimo de quarenta horas para o exercício das suas funções.

4- A comissão intersindical da empresa e a comissão de trabalhadores comunicarão à empresa quais os delegados sindicais e quais os membros da comissão de trabalhadores que, até ao número máximo fixado na lei, usufruirão dos créditos de horas referidos nos números anteriores.

5- Para o exercício das suas funções, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as instalações da empresa, dentro das horas normais de serviço desta.

6- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores.

#### Cláusula XIV-5

##### Condições para o exercício do direito sindical

1- A empresa é obrigada a pôr à disposição das comissões intersindical ou sindical, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais, a título permanente, uma sala situada no interior da empresa, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

2- A comissão intersindical, comissões sindicais, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais têm o direito de distribuir ou afixar, no interior da empresa, em locais apropriados e para o efeito reservados, textos, convocatórias, comunicações ou informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores.

## Cláusula XIV-6

**Reuniões dos órgãos representativos dos trabalhadores com o conselho de gerência**

As comissões intersindical ou sindicais, os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores serão recebidos, sem perda de retribuição, pelo conselho de gerência ou pelo seu representante dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram. Em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

## Cláusula XIV-7

**Assembleia ou plenário de trabalhadores**

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo. Essas reuniões serão convocadas pelos órgãos representativos dos trabalhadores, desde que seja assegurada a continuidade dos serviços urgentes ou inadiáveis.

2- Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se, em assembleia, no local de trabalho, sempre que convocados pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a empresa obriga-se a garantir a cedência do local apropriado, no interior da empresa ou tão próximo quanto possível.

4- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas da hora a que pretendem efectua-las, a menos que, pela urgência excepcional dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso com a antecedência indicada.

## CAPÍTULO XV

**Disposições finais**

## Cláusula XV-1

**Declaração de maior favorabilidade**

Este AE é considerado globalmente mais favorável do que o anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à empresa cujas disposições são integralmente revogadas.

## ANEXO I

**Área de trabalho**

A) Área número 1 - Concelho de Lisboa.

B) Área número 2 - Limites do concelho de Lisboa até à casa de água a montante do sifão 40, do canal do Alviela, e casa de água a jusante do sifão 4 do canal do Tejo, englobando a estação térmica de Sacavém e as estações de Verdelha 1 e Verdelha 2.

C) Área número 3 - Da trincheira número 204 até ao sifão 33 do Alviela e da trincheira número 26 à trincheira número 54 do canal do Tejo, englobando todos os poços da lezíria, tendo como limite o rio Sorraia.

D) Área número 4 - De casa de água a jusante do sifão 11 do canal do Tejo até à povoação das Virtudes, englobando estação e centro de apoio e manutenção do Carregado, estação da Quinta do Campo, estação de captação do Espadanal, estação de sobrelevação da Azambuja e estação de tratamento de Azambuja.

E) Área número 5 - Da povoação das Virtudes até à estação de Valada I, englobando a estação de Vale da Pedra, estações de Valada I e II e estação de captação do Tejo.

F) Área número 6 - Da trincheira número 168 até à clarabóia número 64 do canal do Alviela, englobando a conduta de Alenquer e Ota e do Tejo, estação de tratamento do Carregado, estações de tratamento de Alenquer 1 e 2, estação de captação de Alenquer e estação de tratamento e captação da Ota.

G) Área número 7 - Da clarabóia número 64, excluída, até à clarabóia número 39 do canal do Alviela.

H) Área número 8 - Da clarabóia número 39, excluída, do canal do Alviela à nascente (Olhos d'Água).

I) Área número 9 - Dos limites do concelho de Lisboa até aos locais dos concelhos de Loures e Mafra onde há instalações da empresa, incluindo adutores.

Área número 9 A - Dos limites do concelho de Lisboa até aos locais dos concelhos da Amadora e Sintra onde há instalações da empresa, incluindo adutores.

Área número 9 B - Dos limites do concelho de Lisboa até aos locais dos concelhos de Oeiras e Cascais onde há instalações da empresa, incluindo adutores.

J) Área número 10 - Faixa de 20 km tendo por eixo a conduta adutora do Castelo do Bode, entre o limite norte da área número 5 e a área número 11, exceptuando as zonas da margem sul do Tejo.

K) Área número 11 - Zona limitada por um arco de circunferência com centro no Entroncamento e 17 km de raio e pelo rio Tejo.

## ANEXO II

### Regulamento de higiene e segurança

#### Princípios gerais

##### Artigo 1.º

1- A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios de higiene recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

2- A empresa obriga-se a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e qualidade constantes do presente regulamento.

#### Conservação e limpeza

##### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou ao descanso dos trabalhadores, os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente limpos e conservados.

##### Artigo 3.º

A limpeza e a conservação devem ser feitas, sempre que necessário, fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando essas operações possam ser feitas sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

##### Artigo 4.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à rápida neutralização, evacuação ou isolamento de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de perigo potencial.

#### Arejamento e ventilação

##### Artigo 5.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados.

É necessário, designadamente, que:

a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixo não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;

c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar nos locais fechados um grau higrométrico conveniente do ar.

##### Artigo 6.º

Quando o local de trabalho esteja apetrechado com o sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

### **Iluminação**

#### **Artigo 7.º**

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda instalações sanitárias ou outras colocadas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas. Quando houver recurso à iluminação artificial, esta deve ser eléctrica.

#### **Artigo 8.º**

É necessário, designadamente, que sejam tomadas todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa de cores a dar aos locais e ao equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos, de sombras e luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encadeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

#### **Artigo 9.º**

Nos edificios onde trabalhe grande número de pessoas devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança em todas as escadas principais, nas saídas dos locais de trabalho e nas respectivas vias de acesso. Estes sistemas devem ser alimentados por fontes de energia independentes dos sistemas gerais de iluminação e ser de ligação automática.

#### **Artigo 10.º**

Sempre que se possa ter uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

### **Condições atmosféricas dos locais de trabalho**

#### **Artigo 11.º**

- 1- Em todos os locais de trabalho e nas instalações sanitárias devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.
- 2- As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho não podem ultrapassar limites que possam causar prejuízo à saúde dos trabalhadores.

#### **Artigo 12.º**

É proibido utilizar meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertarem emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### **Artigo 13.º**

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no exterior dos edificios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol.

### **Áreas dos locais de trabalho**

#### **Artigo 14.º**

- 1- Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a sua saúde.
- 2- Os locais de trabalho colectivo devem ser organizados de modo que a correspondência entre a área útil total e o número de trabalhadores ali instalados não seja inferior a 2 m<sup>2</sup> por pessoa. Não conta como área útil para este efeito a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, *etc.*, sendo, todavia, contada como superfície útil a que for ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores desempenhem as suas tarefas.

### **Água potável**

#### **Artigo 15.º**

- 1- Qualquer distribuição de água não potável deve ter nos locais em que possa ser utilizada uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação directa ou indirecta deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

#### **Lavabos**

##### **Artigo 16.º**

Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

##### **Artigo 17.º**

Devem ser colocadas à disposição do pessoal toalhas individuais ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugar.

#### **Sanitários**

##### **Artigo 18.º**

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

##### **Artigo 19.º**

1- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos, de papel higiénico e de um piaçaba.

2- As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

##### **Artigo 20.º**

Devem ser previstos sanitários distintos para homens e mulheres.

#### **Poluição acústica**

##### **Artigo 21.º**

1- A empresa obriga-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços, os limites acústicos recomendados pelos organismos internacionais especializados, devendo para tanto utilizar adequados materiais de construção e técnicas de isolamento acústico e ou insonorização.

2- Quando as medidas técnicas de protecção aplicáveis não forem suficientes, deve limitar-se o tempo de exposição ao ruído e os trabalhadores devem usar protectores adequados.

#### **Assentos**

##### **Artigo 22.º**

Na medida do possível, os locais de trabalho devem ser arranjados de tal maneira que o pessoal que trabalhe de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

##### **Artigo 23.º**

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de um modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar, tendo o modelo características idênticas comuns a todos os trabalhadores do serviço, salvo se circunstâncias especiais o permitirem.

#### **Vestiários**

##### **Artigo 24.º**

A empresa obriga-se a ter vestiários para permitir aos trabalhadores mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho.

##### **Artigo 25.º**

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

##### **Artigo 26.º**

Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

### **Locais subterrâneos e semelhantes**

#### **Artigo 27.º**

Não deve ser permitido o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas particulares e desde que disponha de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

#### **Primeiros socorros**

#### **Artigo 28.º**

Todo o local de trabalho deve possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### **Artigo 29.º**

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros referidos no artigo anterior deve ser determinado segundo a natureza do risco.

2- O conteúdo dos armários, caixas portáteis ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês, sendo de novo guardados nessa ocasião ou, nos casos em que seja necessário, imediatamente depois do uso.

3- Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado e inventariado.

#### **Refeitórios**

#### **Artigo 30.º**

Os refeitórios postos à disposição dos trabalhadores devem ser dotados de assentos e de todos os utensílios necessários ao seu normal funcionamento.

#### **Equipamento de protecção individual**

#### **Artigo 31.º**

1- Deve existir à disposição dos trabalhadores vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2- O equipamento de protecção individual deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação.

### **ANEXO III**

#### **Tabela salarial e regras de progressão**

1- Conceitos:

*a)* «Tabela salarial» corresponde ao conjunto dos salários hierarquizados por grau de qualificação e níveis salariais, que integram o presente anexo do AE;

*b)* «Grau de qualificação» corresponde a cada um dos graus hierarquizados de A a M, que integram a tabela salarial constante do anexo III do AE;

*c)* «Nível salarial» corresponde à hierarquização dos salários constantes na tabela salarial, numa escala de 1 a 68.

### Tabela salarial 2023

| TABELA SALARIAL 2023 (II)  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| TÉCNICO AUXILIAR   | TÉCNICO OPERACIONAL  | TÉCNICO ESPECIALIZADO  | QUADRO   |
| A12 949,4<br>A11 927,9<br>A10 906,5<br>A 9 886,3<br>A 8 866,3<br>A 7 846,8<br>A 6 827,7<br>A 5 809,2<br>A 4 791,0<br>A 3 773,4<br>A 2 755,0<br>A 1 739,2 | B 15 1.017,4<br>B 14 994,2<br>B 13 971,5<br>C 12 949,4<br>C 11 927,9<br>C 10 906,5<br>C 9 886,3<br>C 8 866,3<br>C 7 846,8<br>C 6 827,7<br>C 5 809,2<br>D 15 1.017,4<br>D 14 994,2<br>D 13 971,5<br>D 12 949,4<br>D 11 843,6<br>E 15 1.065,6<br>E 14 1.041,2<br>E 13 1.017,4<br>E 12 994,2<br>E 11 971,5<br>E 10 949,4<br>E 9 927,9<br>E 8 906,5<br>E 7 886,3<br>E 6 866,3<br>E 5 846,8<br>E 4 827,7<br>E 3 809,2<br>E 2 791,0<br>E 1 773,4 | F 32 1.513,8<br>F 31 1.478,5<br>F 30 1.444,1<br>F 29 1.410,4<br>F 28 1.377,6<br>F 27 1.345,6<br>F 26 1.314,4<br>F 25 1.284,0<br>F 24 1.254,3<br>F 23 1.225,3<br>F 22 1.197,0<br>F 21 1.169,4<br>G 37 1.704,2<br>G 36 1.664,2<br>G 35 1.625,2<br>G 34 1.587,2<br>G 33 1.550,1<br>G 32 1.513,8<br>G 31 1.478,5<br>G 30 1.444,1<br>G 29 1.410,4<br>G 28 1.377,6<br>G 27 1.345,6<br>G 26 1.314,4<br>G 25 1.284,0<br>G 24 1.254,3<br>G 23 1.225,3<br>G 22 1.197,0<br>G 21 1.169,4<br>H 40 1.870,5<br>H 39 1.827,5<br>H 38 1.785,5<br>H 37 1.744,6<br>H 36 1.704,6<br>H 35 1.665,6<br>H 34 1.627,6<br>H 33 1.590,5<br>H 32 1.554,2<br>H 31 1.518,9<br>H 30 1.484,5<br>H 29 1.450,8<br>H 28 1.418,0<br>H 27 1.386,0<br>H 26 1.354,8 | I 47 2.203,5<br>I 46 2.152,3<br>I 45 2.102,4<br>I 44 2.053,7<br>I 43 2.006,2<br>I 42 1.959,9<br>I 41 1.914,6<br>J 49 2.309,7<br>J 48 2.255,9<br>J 47 2.203,5<br>J 46 2.152,3<br>J 45 2.102,4<br>J 44 2.053,7<br>J 43 2.006,2<br>J 42 1.959,9<br>J 41 1.914,6<br>K 59 2.926,8<br>K 58 2.858,0<br>K 57 2.790,9<br>K 56 2.725,4<br>K 55 2.661,6<br>K 54 2.599,2<br>K 53 2.538,4<br>K 52 2.479,1<br>K 51 2.421,2<br>K 50 2.364,7<br>L 59 2.926,8<br>L 58 2.858,0<br>L 57 2.790,9<br>L 56 2.725,4<br>L 55 2.661,6<br>L 54 2.599,2<br>L 53 2.538,4<br>L 52 2.479,1<br>L 51 2.421,2<br>L 50 2.364,7<br>M 59 2.926,8<br>M 58 2.858,0<br>M 57 2.790,9<br>M 56 3.377,3<br>M 55 3.297,5<br>M 54 3.219,7<br>M 53 3.143,7<br>M 52 3.069,6<br>M 51 3.069,6<br>M 50 2.997,4<br>M 49 2.926,8<br>M 48 2.858,0<br>M 47 2.790,9<br>M 46 2.725,4<br>M 45 2.661,6<br>M 44 2.599,2<br>M 43 2.538,4<br>M 42 2.479,1<br>M 41 2.421,2<br>M 40 2.364,7<br>N 59 3.628,8<br>N 58 3.542,9<br>N 57 3.459,1<br>N 56 3.377,3<br>N 55 3.297,5<br>N 54 3.219,7<br>N 53 3.143,7<br>N 52 3.069,6<br>N 51 3.069,6<br>N 50 2.997,4<br>N 49 2.926,8<br>N 48 2.858,0<br>N 47 2.790,9<br>N 46 2.725,4<br>N 45 2.661,6<br>N 44 2.599,2<br>N 43 2.538,4<br>N 42 2.479,1<br>N 41 2.421,2<br>N 40 2.364,7 |

**Observações:**

1- Os níveis constantes da zona delimitada correspondem à carreira base. Os restantes níveis correspondem à extensão da carreira.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial serão remunerados proporcionalmente às horas de trabalho efetivo.

3- Os valores constantes da tabela salarial 2023 são aplicados com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2023, com correspondente atualização da retribuição base mensal de cada trabalhador em 1 %.

4- A retribuição mensal dos trabalhadores que se encontram fora da tabela salarial é atualizada em 1 %, com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2023.

5- Até posterior revisão geral do AE, será mantido o atual nível A2, mas sem indicação de remuneração, dado que nenhum trabalhador se encontra abrangido pelo mesmo, por este integrar remuneração inferior à remuneração mínima mensal garantida.

6- Sem prejuízo de nenhum trabalhador se encontrar por ele abrangido, por integrar remuneração inferior à remuneração mínima mensal garantida, é mantido o nível A1, atualizado, sendo este valor atualizado considerado para cálculo das rubricas que nos termos do AE são indexadas ao nível A1.

7- Os valores das rubricas indexadas ao nível A1 da tabela salarial são atualizados em consonância com a alteração do valor do nível A1, com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2023.

**2- Regras de progressão:**

**2.1- Carreira base:**

2.1.1- Os trabalhadores evoluem de nível salarial, automaticamente, de três em três anos, observando-se, para efeitos de contagem de tempo, os critérios constantes do número 2.4;

2.1.2- A antecipação de evolução de nível não prejudica nova evolução, decorrido outro período de três anos;

2.2- Extensão de carreira:

2.2.1- Após quatro anos de permanência efectiva no último nível salarial da carreira base, o trabalhador pode evoluir para a extensão de carreira;

2.2.2- A passagem à extensão de carreira bem como as evoluções nesta são da competência da empresa, que terá como referência, nomeadamente, a classificação dos trabalhadores na avaliação de desempenho profissional;

2.3- Evolução na carreira:

2.3.1- Sem prejuízo de eventuais antecipações, a empresa fica obrigada, anualmente, com efeitos a dezembro, a fazer evoluir de nível salarial 40 % do conjunto dos trabalhadores que tenham:

a) Quatro anos de permanência, efectiva, no último nível salarial da carreira base;

b) Igual período de tempo de permanência, efectiva, em qualquer dos níveis salariais, passíveis de evolução, da extensão de carreira;

2.3.2- Para efeitos da efectividade prevista nas alíneas a) e b) do número anterior observam-se os critérios constantes do número 2.4;

2.3.3- A percentagem de evolução referida no número 2.3.1 aplica-se a cada uma das categorias profissionais (técnico auxiliar, técnico operacional, técnico especializado e quadro);

2.4- Efectividade de funções - As faltas ao serviço não prejudicam o exercício efectivo de funções para efeitos de evolução de índice, salvo nos casos de licença sem retribuição, bem como nas situações previstas nas alíneas a), b) e e) do número 1 da cláusula VIII-12.

Considera-se, ainda, como exercício efectivo de funções todo o tempo durante o qual, por decisão da empresa, o trabalhador não desempenhe as funções correspondentes à sua categoria profissional, bem como as faltas que resultem de internamento hospitalar e as que correspondam ao período de convalescença de quaisquer intervenções cirúrgicas, desde que devidamente comprovadas.

## ANEXO IV

### Enquadramento, definição de funções e carreira profissional

#### Enquadramento e carreira profissional

| Categoria/área   |                          | Tabelas       |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |
|------------------|--------------------------|---------------|---|---|--------------|---|---|-----------|---|--------|---|---|---|---|
|                  |                          | Téc. auxiliar |   |   | Téc. operac. |   |   | Téc. esp. |   | Quadro |   |   |   |   |
|                  |                          | A             | B | C | D            | E | F | G         | H | I      | J | K | L | M |
| Técnico auxiliar | Apoio administrativo     | →             |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |
|                  | Adução                   | →             |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |
|                  | Amostragem               | →             |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |
|                  | Apoio geral              | →             |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |
|                  | Ferrament. e armazen.    | →             |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |
|                  | Atendim. telefónico      | →             |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |
|                  | Decapagem                | →             |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |
|                  | Assist. a equip. e inst. | →             |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |
|                  | Heliografia              | →             |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |
|                  | Jardinagem               | →             |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |
|                  | Manutenção auto          | →             |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |
|                  | Serviços gerais          | →             |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |
|                  | Trat. e produção         | →             |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |
|                  | Vigilância               | →             |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |



| Categoria/área      | Tabelas             |                |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |   |
|---------------------|---------------------|----------------|--------------|---|---|-----------|---|--------|---|---|---|---|---|
|                     | Téc. auxiliar       |                | Téc. operac. |   |   | Téc. esp. |   | Quadro |   |   |   |   |   |
|                     | A                   | B              | C            | D | E | F         | G | H      | I | J | K | L | M |
|                     | Técnico operacional | Administrativa |              |   | → | →         | → |        |   |   |   |   |   |
| Adução              |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Amostragem          |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Aprovisionamentos   |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Artes gráficas      |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Assist. a clientes  |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Assist. a redes     |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Atendim. a client.  |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Atendim. telef.     |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Autom. e telecom.   |                     |                |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Bate-chapas         |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Carpintaria         |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Cond. auto          |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Cond. manob. máq.   |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Const. civil        |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Coordenação obras   |                     |                |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Decap. e pintura    |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Desenho             |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Eletromecânica      |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Equip. e instal.    |                     |                |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Exploração          |                     |                |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Laboratorial        |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Metal-mecânica      |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Metrologia          |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Serviços de redes   |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Sistemas de inform. |                     |                |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Supervisão A        |                     |                |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Supervisão B        |                     |                |              |   |   | →         | → |        |   |   |   |   |   |
| Topografia          |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Taç. e orçam.       |                     |                |              | → | → | →         |   |        |   |   |   |   |   |
| Vigilância da rede  |                     |                | →            | → | → |           |   |        |   |   |   |   |   |

| Categoria/área        |                      | Tabelas       |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |
|-----------------------|----------------------|---------------|---|---|--------------|---|---|-----------|---|--------|---|---|---|---|
|                       |                      | Téc. auxiliar |   |   | Téc. operac. |   |   | Téc. esp. |   | Quadro |   |   |   |   |
|                       |                      | A             | B | C | D            | E | F | G         | H | I      | J | K | L | M |
| Técnico especializado | Administrativa       |               |   |   |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |
|                       | Adução               |               |   |   |              |   | → |           |   |        |   |   |   |   |
|                       | Assist. a clientes   |               |   |   |              |   | → |           |   |        |   |   |   |   |
|                       | Assist. a redes      |               |   |   |              |   | → |           |   |        |   |   |   |   |
|                       | Atendimt. a clientes |               |   |   |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |
|                       | Autom. e teleco.     |               |   |   |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |
|                       | Coord. de obras      |               |   |   |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |
|                       | Desenho              |               |   |   |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |
|                       | Equipam. e inst.     |               |   |   |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |
|                       | Exploração           |               |   |   |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |
|                       | Higiene e segurança  |               |   |   |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |
|                       | Laboratorial         |               |   |   |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |
|                       | Metrologia           |               |   |   |              |   | → |           |   |        |   |   |   |   |
|                       | Secretariado         |               |   |   |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |
|                       | Serv. de redes       |               |   |   |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |
|                       | Sistemas de inform.  |               |   |   |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |
|                       | Supervisão C         |               |   |   |              |   | → | →         |   |        |   |   |   |   |
| Topografia            |                      |               |   |   |              | → | → |           |   |        |   |   |   |   |
| Traç. e orçamentos    |                      |               |   |   |              | → | → |           |   |        |   |   |   |   |

| Categoria/área |                | Tabelas       |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   |   |   |
|----------------|----------------|---------------|---|---|--------------|---|---|-----------|---|--------|---|---|---|---|
|                |                | Téc. auxiliar |   |   | Téc. operac. |   |   | Téc. esp. |   | Quadro |   |   |   |   |
|                |                | A             | B | C | D            | E | F | G         | H | I      | J | K | L | M |
| Quadro         | Bacharel A     |               |   |   |              |   |   | →         | → |        |   |   |   |   |
|                | Bacharel B     |               |   |   |              |   |   |           |   | →      | → | → |   |   |
|                | Consultor      |               |   |   |              |   |   |           |   |        |   |   | → |   |
|                | Especialista A |               |   |   |              |   |   | →         | → |        |   |   |   |   |
|                | Especialista B |               |   |   |              |   |   |           |   | →      | → | → |   |   |
|                | Licenciados A  |               |   |   |              |   |   |           | → | →      |   |   |   |   |
|                | Licenciados B  |               |   |   |              |   |   |           |   |        | → | → | → |   |

| Categorias/áreas         |  | Inícios de carreira e progressões automáticas não condicionadas |     |       |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
|--------------------------|--|---|-----|-------|-----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|--|--|
|                          |  | Tabela salarial   |     |       |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
|                          |  | A1  | ... | B4    | ... | C5 | C6 | C7 | ... | D11 | D12 | D13 | D14 | ... | E16 | E17 | E18 | E19 | ... | F21 | F22 | ... | H26 | H27 | H28 | ... | I32 | I33 | ... | J41 | ... | M58 |  |  |  |
| Adução                   |  |   |     | Inic. |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| Amostragem               |  |   |     | Inic. |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| Apoio administrativo     |  |   |     | Inic. |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| Apoio geral              |  |   |     |       |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| Assist. a equip. e inst. |  |   |     | Inic. |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| Atendim. telefónico      |  |   |     | Inic. |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| Decapagem                |  |   |     | Inic. |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| Técnico auxiliar         |  |   |     | Inic. |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| Ferramenta. e armazéns   |  |   |     | Inic. |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| Heliografia              |  |   |     | Inic. |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| Jardinagem               |  |   |     | Inic. |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| Manutenção auto          |  |   |     | Inic. |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| Serviços gerais          |  |   |     | Inic. |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| Tratamento e produção    |  |   |     | Inic. |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| Vigilância               |  |   |     | Inic. |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |



| Categorias/áreas       |                        | Inícios de carreira e progressões automáticas não condicionadas |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|------------------------|------------------------|---|-----|----|-----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|--|--|--|
|                        |                        | Tabela salarial   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        |                        | A1  | ... | B4 | ... | C5 | C6 | C7 | ... | D11 | D12 | D13 | D14 | ... | E16 | E17 | E18 | E19 | ... | F21 | F22   | ...   | H26 | H27 | H28 | ... | I32 | I33 | ... | J41 | ... | M58 |  |  |  |  |
| Técnico especializado  | Administrativa         |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | Inic. |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Adução                 |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       | Inic. |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Assistência a clientes |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       | Inic. |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Assistência a redes    |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       | Inic. |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Atendimento a clientes |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       | Inic. |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Autom. e telecomunic.  |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       | Inic. |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Coordenação de obras   |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       | Inic. |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Desenho                |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       | Inic. |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Equipam. e instalações |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       | Inic. |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Exploração             |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       | Inic. |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Higiene e segurança    |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       | Inic. |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Laboratorial           |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       | Inic. |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Metrologia             |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       | Inic. |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Secretariado           |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       | Inic. |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
| Serviços de redes      |                        |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | Inic. |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
| Sistemas de informação |                        |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | Inic. |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
| Supervisão C           |                        |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | Inic. |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
| Topografia             |                        |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | Inic. |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
| Traq. e orçamentos     |                        |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | Inic. |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
| Quadro                 | Bacharel A             |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Bacharel B             |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Consultor              |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Especialista A         |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Especialista B         |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|                        | Licenciados A          |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
| Licenciados B          |                        |   |     |    |     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |

Legenda: Os números inscritos nas quadriculas correspondem aos anos máximos de permanência em cada um dos respectivos índices salariais. Inic. = Início de carreira.

## 3- Categorias e definição de funções:

## Categoria: Técnico auxiliar

## Áreas:

- Adução;
- Amostragem;
- Apoio administrativo;
- Apoio geral;
- Assistência a equipamentos e instalações;
- Atendimento telefónico;
- Decapagem;
- Ferramentaria e armazém;
- Heliografia;
- Jardinagem;
- Manutenção auto;
- Serviços gerais;
- Tratamento e produção;
- Vigilância.

Perfil genérico - É o trabalhador que assegura o desempenho de tarefas de menor complexidade, que exigem o domínio de conhecimentos adquiridos pela experiência profissional que possui ou que venha a adquirir. Tem autonomia para resolver problemas simples no âmbito das funções que lhe estão cometidas desde que supervisionado por trabalhador mais qualificado. Cumpre e colabora no cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde definidas na empresa.

Habilitações mínimas - Para desempenho desta função exige-se como habilitações a escolaridade mínima obrigatória.

## Área: Adução

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de vigilância, beneficiação, limpeza e protecção das infra-estruturas do sistema de adução. Opera os órgãos e os equipamentos associados à adução, auxiliando na sua instalação e manutenção. Executa movimentos de terra e auxilia nas operações de reparação de roturas. Informa sobre anomalias de fácil detecção na qualidade da água aduzida sempre que verifique alterações na turvação, cor e cheiro.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação B, nível salarial B4.

## Área: Amostragem

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de apoio, nomeadamente colheitas de água, limpeza, lavagem, preparação, movimentação e manutenção do material. Pode efectuar observações nos locais de amostragem de água, bem como determinações *in loco* de menor dificuldade. Pode assegurar a manutenção dos equipamentos de uso geral no laboratório.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

## Área: Apoio administrativo

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa as funções de nível menos qualificado relacionadas com a actividade administrativa da empresa. Assegura serviços de recepção e encaminhamento de pessoas, bem como reposição de consumíveis. Distribui documentos no interior da empresa. Efectua serviços de expedição de correspondência, reprodução e arquivo de documentos. Pode operar, se necessário, máquinas e equipamentos informáticos. Pode efectuar, ainda, trabalhos de intervenção, bem como pequenas tarefas de assistência a equipamentos administrativos.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

## Área: Apoio geral

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa tarefas de apoio geral, nomeadamente limpeza e arrumação de instalações, equipamentos e materiais. Pode executar outros trabalhos, para o que transporta, carrega e descarrega material, máquinas e equipamentos. Pode executar, ainda, trabalhos de solo e abertura de roços.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação A, nível salarial 1.

**Área: Assistência a equipamentos e instalações**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de apoio relacionadas com a manutenção e montagem dos equipamentos e instalações.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

**Área: Atendimento telefónico**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções inerentes ao atendimento telefónico, nomeadamente receber, encaminhar e efectuar ligações telefónicas, prestando esclarecimentos e informações.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

**Área: Decapagem**

Definição de funções - Na área a que se encontra adstrito, exerce funções relacionadas com a actividade de decapagem e limpeza de peças ou materiais.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

**Área: Ferramentaria e armazéns**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, recebe, armazena e fornece matérias -primas, equipamentos, ferramentas, acessórios e materiais diversos. Procede às respectivas operações de carga, descarga e arrumação. Pode controlar as simples acções de manutenção.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

**Área: Heliografia**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções inerentes à reprodução de desenhos, operando, para o efeito, com máquinas heliográficas. Regula os equipamentos com que labora de modo a assegurar a sua operacionalidade. Assegura a manutenção do arquivo de desenhos. Corta e dobra cópias segundo normas estabelecidas.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

**Área: Jardinagem**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções relacionadas com a construção e manutenção de espaços verdes exteriores e arranjos ornamentais em interiores, bem como de viveiros. Procede à limpeza e conservação dos arruamentos das zonas ajardinadas.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

**Área: Manutenção auto**

Definição de funções - Na área a que se encontra adstrito, exerce funções de apoio relacionadas com a actividade de manutenção auto, nomeadamente lubrificação, limpeza, verificação de níveis de óleo, água e baterias. Conserta pneus e câmaras de ar e procede à mudança e substituição de rodas. Procede às manobras de condução necessárias ao estacionamento das viaturas no local onde exerce as suas funções.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

**Área: Serviços gerais**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, assegura tarefas de apoio geral, nomeadamente serviços de recepção, encaminhamento, movimentação e expedição de documentos e materiais. Distribui documentos de e para o exterior da empresa. Efectua pequenas aquisições no exterior. Pode efectuar pequenas tarefas de assistência a equipamentos e peças da sua área de actividade.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação A, nível salarial 1.

**Área: Tratamento e produção**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, assegura a realização de tarefas complementares de exploração das estações de tratamento e postos de cloragem, nomeadamente na limpeza dos equipamentos de preparação e doseamento de reagentes, dos órgãos de tratamento da sua área - decantadores e filtros - dos armazéns de produtos químicos e das salas de equipamentos de monitorização da qualidade. Poderá operar com equipamentos mecânicos e electromecânicos de carga e descarga de materiais. Participa nas tarefas inerentes ao bom funcionamento das unidades de tratamento das lamas das estações de tratamento e na limpeza das áreas ocupadas pelos equipamentos correspondentes.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

**Área: Vigilância**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções relacionadas com a vigilância dos edifícios, recintos e demais instalações da empresa, nomeadamente através de rondas e registo de entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas, utilizando para o efeito os meios disponíveis. Elabora relatórios de ocorrências.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Categoria: Técnico operacional

**Áreas:**

- Administrativa;
- Adução;
- Amostragem;
- Aprovisionamentos;
- Artes gráficas;
- Assistência a clientes;
- Assistência a redes;
- Atendimento a clientes;
- Atendimento telefónico;
- Automação e telecomunicações;
- Bate-chapas;
- Carpintaria;
- Condução auto;
- Condução e manobra de máquinas;
- Construção civil;
- Coordenação de obras;
- Decapagem e pintura;
- Desenho;
- Electromecânica;
- Equipamentos e instalações;
- Exploração;
- Laboratorial;
- Metalomecânica;
- Metrologia;
- Serviços de redes;
- Sistemas de informação;
- Supervisão A;
- Supervisão B;
- Topografia;
- Traçados e orçamentos;
- Vigilância da rede.

Perfil genérico - É o trabalhador que assegura a realização de tarefas qualificadas, para as quais possui experiência profissional e conhecimentos técnicos adequados. Cumpre e colabora no cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde definidas na empresa.

Habilitações mínimas - Para o desempenho desta função exige-se como habilitações escolares o 12.º ano e ou capacidade técnica reconhecida pela empresa.

**Área: Administrativa**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade administrativa inerente aos vários domínios da empresa, nomeadamente tratar documentos diversos, elaborar informações, quadros, mapas e listagens e conferir e verificar registos, utilizando, para o efeito, técnicas de natureza administrativa e comunicacional. Presta, directa e telefonicamente, informações e esclarecimentos. Pode, quando necessário, efectuar o atendimento, directo ou telefónico, a clientes. Opera rotinas informáticas administrativas para recolha, codificação, tratamento e registos de dados, utilizando os meios tecnológicos disponíveis. Executa tarefas inerentes à actividade de compras. Pode efectuar pagamentos e recebimentos. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela E.



Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 6, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 7. Três anos após o ingresso em C7 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

**Área: Adução**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a vigilância, beneficiação e protecção das infra-estruturas do sistema de adução. Opera os órgãos e equipamentos inerentes à adução, procedendo à sua instalação e manutenção de terras ou qualquer tractor adequado a este tipo de trabalho. Elabora relatórios de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional: Início: grau de qualificação C, nível salarial 7.

**Área: Amostragem**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de qualificado, nomeadamente colheitas de água e preparação, movimentação, manutenção e conferência do material. Procede à esterilização e secagem do material. Realiza observações em locais de captação, tratamento, adução, reserva e distribuição de água, bem como efectua determinações *in loco*. Elabora relatórios e preenche boletins de registo. Efectua acções de aprovisionamento na sua área. Pode assegurar a conservação dos equipamentos de uso geral no laboratório. Pode preparar soluções e proceder à preservação de amostras, assegurando a sua recepção e distribuição. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação C, nível salarial 7.

**Área: Aprovisionamentos**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com o aprovisionamento de matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos, controlando as respectivas entradas e saídas de armazém. Executa tarefas de natureza administrativa relacionadas com a actividade dos armazéns. Procede à realização de inventários por forma a assegurar a correspondência entre as existências física e contabilística dos materiais em armazém. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

**Área: Artes gráficas**

Definição de funções - na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de artes gráficas, nomeadamente desenho, composição, ilustração, paginação, impressão e reprodução de documentos. Elabora relatórios de trabalhos realizados e executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

**Área: Assistência a clientes**

Definição de funções - Na área a que se encontra adstrito, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a assistência a clientes, na empresa ou no local de abastecimento, nomeadamente detecção e reparação de anomalias, verificação e inspecção de canalizações e acessórios. Pode executar aberturas e fechos de água. Controla a conformidade técnica da relação contratual com o cliente. Presta esclarecimentos, facultar informações e resolve solicitações e ou reclamações colocadas pelos clientes. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

**Área: Assistência a redes**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente à rede, nomeadamente detecção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Manobra torneiras e lê, verifica e instala contadores

e outros aparelhos relacionados com a mediação e detecção de fugas e controlo de pressões. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode executar fechos de água. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível salarial imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Atendimento a clientes

Definição de funções - Na área a que se encontra adstrito, exerce as funções de nível qualificado relacionado com as diferentes vertentes do atendimento directo aos clientes, na Empresa ou no local de abastecimento, garantindo a promoção da imagem da empresa junto do público. Presta esclarecimentos, facultar informações e resolve solicitações e ou reclamações colocadas pelos clientes. Efectua pagamentos e recebimentos de valores. Pode efectuar fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 6, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 7. Três anos após o ingresso em C7 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Atendimento telefónico

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com o atendimento telefónico, nomeadamente receber, encaminhar e efectuar ligações telefónicas, prestando esclarecimentos e informações. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela C.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação C, nível salarial 7.

#### Área: Automação e telecomunicações

Definição de funções - Na área de especialidade em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente à automação e telecomunicações, nomeadamente montagem, manutenção, reparação e colocação em serviço de cadeias de medida e controlo e de equipamentos e circuitos de telecomunicações. Detecta avarias, repara e calibra instrumentos. Instala e repara sistemas automatizados, circuitos de alarme e analisadores industriais. Procedo ao levantamento de esquemas de circuitos eléctricos de medida, controlo e alarme. Efectua alterações em equipamentos programáveis. Realiza ensaios e elabora relatórios sobre características de funcionamento dos equipamentos.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Bate-chapas

Definição de funções - Na área de especialidade em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de manutenção auto, nomeadamente trabalhos em chapa, tais como montagem e reparações de secções de carrocerias, soldaduras, afinação de portas, fechos, frisos, pára-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas. Pode executar, se necessário e desde que habilitado, pequenos trabalhos de pintura. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Carpintaria

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de carpintaria em geral, podendo executar tarefas simples de marcenaria. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos efectuados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

**Área: Condução auto**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a condução de viaturas, podendo accionar básculas ou gruas instaladas nas mesmas. Executa trabalhos de conservação nas viaturas e equipamentos a seu cargo. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

**Área: Condução e manobra de máquinas**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de operação de máquinas, nomeadamente condução e manobra de máquinas para execução de escavações, bem como de tractores do tipo não agrícolas. Pode executar tarefas da área de assistência a equipamentos. Executa trabalhos de conservação nas viaturas e equipamentos a seu cargo. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

**Área: Construção civil**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de construção civil, nomeadamente trabalhos de cantaria, de pedreiro e de pintura. Pode coordenar e fiscalizar diferentes fases das obras em função dos desenhos, projectos e cadernos de encargos. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

**Área: Coordenação de obras**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de instalação, reparação e conservação, nomeadamente coordenação e fiscalização das diferentes fases das obras em função dos desenhos, projectos e cadernos e encargos. Elabora e confere medições das obras, trabalho das empreitadas e respectiva facturação. Proceda à preparação e organização do trabalho. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Recolhe elementos, executa trabalhos de natureza técnica e elabora esquemas e desenhos inerentes à actividade que desenvolve. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela E.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação E, nível salarial 16.

**Área: Decapagem e pintura**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de decapagem e pintura, nomeadamente decapagem de peças ou materiais, preparação das áreas a pintar e pintura de superfícies ou equipamentos. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

**Área: Desenho**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado, relacionadas com a actividade de desenho, a partir de elementos que recolhe ou lhe sejam fornecidos, nomeadamente a execução de peças desenhadas e escritas, até ao pormenor necessário para a sua ordenação em obra, de acordo com normas e regulamentos em vigor, utilizando métodos tradicionais e equipamentos e sistemas informáticos, bem como conhecimentos de materiais, processos e práticas de construção. De acordo com o seu grau de habilitação profissional e correspondente prática do sector, efectua os cálculos suplementares requeridos pela

natureza do projecto. Sugere alterações conducentes a uma melhor concretização dos projectos. Procede à recolha de elementos no exterior para estudo, projecto e execução de desenhos. Elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 6, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 7. Três anos após o ingresso em C7 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Electromecânica

Definição de funções - Na área em que se encontra adstrito, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de manutenção auto, nomeadamente montagem, desmontagem, reparação e manutenção de viaturas e equipamentos. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Equipamentos e instalações

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado, relacionadas com a manutenção de equipamentos e instalações dos sistemas de abastecimento e tratamento de águas, nomeadamente reparação, montagem e colocação em serviço de grupos electrobombas, órgãos de manobra e equipamento de força motriz, controlo e protecção. Executa, desde que habilitado, trabalhos de alta e baixa tensão. Pode realizar testes de ensaios de controlo de funcionamentos dos sistemas e equipamentos. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Exploração

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a operação e controlo de processos inerentes a sistemas de captação, elevação, tratamento, adução e distribuição. Efectua manobras em equipamentos eléctricos de alta e baixa tensão desde que habilitado para o efeito, bem como em equipamentos hidromecânicos. Opera com equipamentos e instalações de cloragem. Acompanha acções de desinfecção de condutas e reservatórios. Altera regimes de exploração nos sistemas de produção, adução e distribuição no caso de ocorrências anormais e imprevistas no processo, segundo instruções preestabelecidas. Inspecciona e verifica condições de funcionamento das instalações e equipamentos, executando, se necessário, manobras alternativas. Executa pequenas intervenções de manutenção nos equipamentos com que opera. Recolhe, trata e encaminha dados das variáveis de exploração. Elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Laboratorial

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade laboratorial, nomeadamente análises qualitativas e quantitativas, organolépticas, físicas, químicas e microbiológicas. Efectua o controlo ambiental. Analisa os resultados obtidos nas determinações efectuadas e comunica as anomalias detectadas. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Procede à manutenção e controlo, em rotina, do equipamento analítico da sua área. Verifica se as amostras recebidas correspondem às requisições de ensaio e procede à sua conservação, dá orientação de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior quando estabelecido pela hierarquia. Pode fazer colheitas e executar determinações *in loco*. Efectua o controlo de qualidade analítica inserindo dados e podendo actualizar as cartas de controlo. Pode efectuar acções de aprovisionamentos nos laboratórios.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 6, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 7. Três anos após o ingresso em C7 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Metalomecânica

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade metalomecânica, nomeadamente construção, montagem, desmontagem, reparação e manutenção de equipamentos e instalações. Procede à execução ou preparação de peças e ferramentas, nomea-

damente traçagem, corte e soldadura. Pode executar, se necessário, tarefas simples de pintura. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Metrologia

Definição de funções - Na área em que se encontra adstrito, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de instalação, reparação e controlo metrológico de instrumentos de medição de água e de assistência ao parque instalado. Efectua a instalação, substituição, retirada e leitura dos instrumentos de medição de água, analisando e controlando o seu comportamento em serviço. Utiliza e programa equipamentos para o tratamento automático de dados e ou informações relacionadas com a metrologia/medição de água. Efectua acções de controlo de qualidade no âmbito dos instrumentos de medição de água. Zela pelos meios de ensaio e efectua operações relacionadas com a sua calibração e manutenção. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Serviços de redes

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente às redes. Recolhe elementos, executa trabalhos de natureza técnica e elabora esquemas e desenhos inerentes à actividade da rede. Proceda à preparação e organização do trabalho, coordenando, se necessário, funções de prevenção. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Assegura, se necessário, através de contactos com diversas entidades públicas, a segurança dos trabalhos de manutenção das redes. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 6, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 7. Três anos após o ingresso em C7 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Sistemas de informação

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado, sujeitas a supervisão, relacionadas com a actividade inerente aos sistemas de informação, nomeadamente planificação e gestão dos sistemas informáticos, bem como desenvolvimento de programas, rotinas e procedimentos. Colabora e apoia na instalação e manutenção dos sistemas operativos da exploração. Apoia os utilizadores finais na exploração de equipamentos, assegurando a sua operacionalidade. Desenvolve processos que garantam a segurança e integridade da base de dados.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação E, nível salarial 16, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual evoluirá para o grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Supervisão A

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de coordenação e supervisão de equipas de execução que integram trabalhadores da categoria profissional de técnico auxiliar. Prepara, organiza e controla a execução de trabalhos. Fiscaliza o trabalho realizado por terceiros. Regista ocorrências e elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação D, nível salarial 12.

#### Área: Supervisão B

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de coordenação e supervisão de equipas de execução que integram trabalhadores das categorias profissionais de técnico auxiliar e operacional. Prepara, organiza e controla a execução de trabalhos. Fiscaliza o trabalho realizado por terceiros. Regista ocorrências e elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação E, nível salarial 17.

#### Área: Topografia

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de topografia. Pode fixar e posicionar alvos topográficos para a execução de levanta-

mentos e implantação de obras. Define e dá testemunho dos pontos mais significativos do terreno em recorte altimétrico e planimétrico. Efectua o transporte dos equipamentos para e a partir do terreno. Estaciona os aparelhos topográficos em locais designados, podendo elaborar esboços dos pormenores do terreno, efectuar medições, anotar e calcular valores numéricos decorrentes de pequenos levantamentos topográficos e nivelamentos geométricos, que executa. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Traçados e orçamentos

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de traçados e orçamentos, nomeadamente análise de projectos e fiscalização da execução em obra, em função dos desenhos e cláusulas técnicas. Participa em estudos de definição de custos de materiais e de mão-de-obra. Executa medições e orçamentos de projectos de rede geral de distribuição e de construção civil, podendo elaborar desenhos das respectivas obras. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Fiscaliza trabalhos executados por terceiros.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11. Um ano após o ingresso em D11 evoluirá para o grau de qualificação E, nível salarial 16.

#### Área: Vigilância da rede

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente à vigilância da rede de distribuição, promovendo a beneficiação e segurança da rede e zonas anexas. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Colabora no controlo de pressões da rede. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação C, nível salarial 7.

#### Categoria: Técnico especializado

##### Áreas:

- Administrativa;
- Adução;
- Assistência a clientes;
- Assistência a redes;
- Atendimento a clientes;
- Automação e telecomunicações;
- Coordenação de obras;
- Desenho;
- Equipamento e instalações;
- Exploração;
- Higiene e segurança;
- Laboratorial;
- Metrologia;
- Secretariado;
- Serviços de redes;
- Sistemas de informação;
- Supervisão C;
- Topografia;
- Traçados e orçamentos.

Perfil genérico - É o trabalhador que assegura, com autonomia e responsabilidade, a realização de trabalhos e estudos cuja complexidade implica que possua aprofundados conhecimentos profissionais. Cumpre e colabora no cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde definidas na empresa.

Habilitações mínimas - Para o desempenho desta função exige-se como habilitações escolares o 12.º ano e ou capacidade técnica reconhecida pela empresa, complementada com formação profissional específica.

**Área: Administrativa**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade. Assegura a execução de estudos, relatórios, pareceres e informações de complexidade elevada a partir de dados não estruturados. Prepara e elabora elementos de suporte para decisões superiores. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Assegura o contacto com entidades oficiais e particulares. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos efectuados por terceiros. A nível funcional dá orientação de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

**Área: Adução**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade da adução. Pode executar e coordenar acções de vigilância, conservação, instalação e operação do sistema adutor. Coordena e fiscaliza a realização de trabalhos executados por terceiros. Coordena uma ou mais equipas de trabalho, tomando as decisões que se justifiquem, de acordo com as directivas recebidas. Colabora com técnicos mais qualificados na realização de trabalhos diversos, incluindo o licenciamento de obras. Elaborar relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

**Área: Assistência a clientes**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a assistência a clientes, na Empresa ou no local de abastecimento, garantindo a promoção da imagem da empresa junto do público. Coordena e otimiza os meios à sua disposição de modo a adequar o trabalho a executar com as necessidades e solicitações dos clientes. Controla a conformidade técnica da relação contratual com o cliente. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros, analisa e emite pareceres, adoptando as medidas consideradas adequadas. Elaborar relatórios realizados. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência na sua profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização dos meios tecnológicos apropriados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

**Área: Assistência a redes**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente à rede, nomeadamente detecção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Pode manobrar torneiras, ler, verificar e instalar contadores e outros aparelhos relacionados com a medição e detecção de fugas e controlo de pressões. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho, aplicando conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência profissional. Elaborar relatórios de trabalhos realizados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

**Área: Atendimento a clientes**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a assistência a clientes, na empresa ou no local de abastecimento, garantindo a promoção da imagem da empresa junto do público. Coordena e desenvolve acções no sentido de garantir um eficiente nível de atendimento aos clientes. Colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho, podendo propor e implementar soluções. Assegura as condições necessárias ao pagamento, facturação e recebimento de valores. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

**Área: Automação e telecomunicações**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente à automação, telecomunicações e telegestão. Assegura a instalação, manutenção e reparação de todos os equipamentos no domínio da actividade que desenvolve. Pode instalar e repara

sistemas automatizados e circuitos de alarme. Elabora planos de manutenção, relatórios técnicos, orçamentos e estimativas. Colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho, podendo propor soluções. Coordena trabalhos efectuados por terceiros. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### **Área: Coordenação de obras**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de instalação, reparação e conservação, nomeadamente coordenação e fiscalização das diferentes fases das obras em função dos desenhos, projectos e cadernos de encargos. Elabora e confere medições das obras, o trabalho das empreitadas e respectiva facturação. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### **Área: Desenho**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de desenho, nomeadamente no estabelecimento de planos e estudos gerais de execução, podendo utilizar processos tradicionais ou sistemas computadorizados. Assegura a concepção e realização de trabalhos especializados, nomeadamente a nível de projecto. Pode participar na elaboração de cadernos de encargos, medições e orçamentos. Estuda soluções alternativas para execução ou modificação de projectos, acompanhando, se necessário, a sua execução em obra. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Analisa e dá parecer sobre projectos que lhe sejam apresentados. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### **Área: Equipamentos e instalações**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a manutenção de equipamentos e instalações dos sistemas de abastecimento e tratamento de águas, nomeadamente reparação, montagem e colocação em serviço de grupos electrobombas, órgãos de manobra e equipamento de força motriz, controlo e protecção. Executa, desde que habilitado, trabalhos de alta e baixa tensão. Colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho. Realiza e interpreta medidas e ensaios de controlo de funcionamento dos sistemas e equipamentos. Planifica e organiza trabalhos a executar. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode controlar o trabalho realizado por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### **Área: Exploração**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a operação, controlo, exploração e coordenação de processos inerentes a sistemas de captação, elevação, tratamento, adução e distribuição. Efectua manobras em equipamentos eléctricos de alta e baixa tensão, desde que habilitado para o efeito, bem como em equipamentos hidromecânicos. Opera com equipamentos e instalações de cloragem. Acompanha acções de desinfecção de condutas e reservatórios. Executa pequenas intervenções de manutenção dos equipamentos com que opera. Recolhe, trata e encaminha dados das varáveis de exploração. Altera regimes de exploração nos sistemas de produção, adução e distribuição no caso de ocorrências anormais e imprevistas no processo. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Elabora relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.



**Área: Higiene e segurança**

Definição de funções - Desenvolve actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais e incêndios. Efectua auditorias e estudos das condições de trabalho, identificando e avaliando os riscos e as condições ergonómicas e ambientais na perspectiva de eliminação e controlo dos riscos. Participa na concepção e implementação de acções de informação, formação e treino relativas a riscos profissionais e segurança de pessoas e bens. Colabora na definição de normas de segurança e procedimentos de emergência e zela pelo cumprimento destas e dos regulamentos e legislação aplicáveis. Participa na selecção e gestão do stock dos equipamentos de protecção individual e controla a sua distribuição. Define, orienta e implementa a sinalização de segurança. Participa na gestão, exploração e manutenção de sistemas, instalações e equipamentos de protecção colectiva e contra incêndios. Analisa sinistros, elaborando relatórios de análise, sugerindo medidas correctivas. Elabora relatórios e estatísticas inerentes à actividade que desenvolve e mantém registos de avaliação de riscos, inspecções, ensaios, medidas propostas e outras. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

**Área: Laboratorial**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade laboratorial. Efectua o controlo de qualidade analítica, actualizando as cartas de controlo. Realiza estudos de precisão, exactidão, limite de detecção, quantificação e de gramas de linearidade. Realiza estudos de desenvolvimento de métodos e respectiva optimização. Analisa a ocorrência de desvios de qualidade analítica, identificando as causas e propondo, eventualmente, medidas sequenciais de resolução de anomalias. Proceda à reparação de avarias dos equipamentos analíticos, de acordo com os seus conhecimentos. Efectua o controlo ambiental. Acompanha as inovações tecnológicas na sua área de actividade e colabora na actualização de procedimentos/equipamentos. Efectua as análises mais complexas do programa de trabalho. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

**Área: Metrologia**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de análise metrológica e controlo de sistemas de medição de água. Colabora na realização de estudos conducentes à melhoria da qualidade da medição e da fiabilidade dos instrumentos de medição de água. Instala, utiliza e programa equipamentos para recolha e tratamento automático de dados e ou informações realizadas com a metrologia-medição de água, interpretando os respectivos resultados. Colabora na elaboração e controlo de planos de manutenção e de investimento. Elabora relatórios técnicos, estimativas e indicadores de gestão. Acompanha as inovações tecnológicas na sua área de actividade e colabora na actualização de procedimentos/equipamentos. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

**Área: Secretariado**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções relacionadas com a actividade do secretariado específico de administração. Prepara elementos de suporte para decisões superiores. Assegura o contacto com entidades oficiais e particulares, bem como a nível interno da empresa. Proceda à recolha e tratamento de dados e ou informação, utilizando, para o efeito, os necessários meios tecnológicos. Assegura todas as tarefas de rotina, de acordo com as orientações recebidas do administrador a que está adstrito. Pode elaborar documentos e relatórios.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

**Área: Serviços de redes**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente à instalação, reparação, conservação e controlo das redes. Efectua a fiscalização e coordenação das diferentes fases das obras da rede em função dos desenhos, projectos e cadernos de encargos, conferindo medições, trabalho das empreitadas e respectiva facturação. Elabora relatórios e colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho. Assegura a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Desempenha, se necessário, funções de prevenção. Proceda à preparação e organização do trabalho. Pode coordenar campanhas de medição e detecção de fugas. Assegura, se necessário, através de contactos com diversas entidades públicas, a segurança dos trabalhos de manutenção

das redes. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

**Área: Sistemas de informação**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente aos sistemas de informação. Define esquemas lógicos para tratamento da informação e concebe a solução técnica conducente à sua implementação. Estabelece protótipos para validação pelo utilizador final, bem como desenvolve os ensaios que permitam assegurar o bom funcionamento dos sistemas. Pode estudar com os utilizadores os diversos sistemas de informação a implantar, tendo em consideração a viabilidade técnica e operacional dos mesmos. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

**Área: Supervisão C**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de coordenação e supervisão de equipas que integram trabalhadores das categorias profissionais de técnicos auxiliares, operacionais e especializados. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Prepara, organiza e controla a execução de trabalhos. Fiscaliza o trabalho realizado por terceiros. Regista ocorrências e elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 22.

**Área: Topografia**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de topografia. Prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas, mapas e cartas topográficas, perfis transversais e longitudinais, por métodos clássicos ou automáticos. Executa nivelamentos geométricos de grande precisão, efectua e calcula os seus resultados, respeitando as tolerâncias matematicamente convencionadas. Executa as observações e cálculos das ligações à rede geodésica nacional, pelos métodos poligonal, irradiação, intersecção e outros, podendo fazer cartografia, sempre que necessário. Implanta no terreno os traçados dos projectos de arquitectura e engenharia e executa o seu controlo geométrico aplicado. Coordena e fiscaliza a realização de trabalhos executados por terceiros. Elaborar relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

**Área: Traçados e orçamentos**

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de traçados e orçamentos, nomeadamente análise de projectos e fiscalização da execução em obra, em função dos desenhos e cláusulas técnicas. Confere e executa medições e orçamentos de projectos de rede geral de distribuição e construção civil, podendo elaborar desenhos das respectivas obras. Elaborar estudos de definição de custos de materiais e mão-de-obra. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Elaborar relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

**Categoria: Quadros**

- Bacharel A.
- Bacharel B.
- Consultor.
- Especialista A.
- Especialista B.

- Licenciado A.
- Licenciado B.

Habilitações mínimas - Bacharelato com diploma em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas para o quadro bacharel. Formação de nível superior e ou especialização técnica adquirida no exercício de cargos dirigentes para o consultor. 12.º ano de escolaridade e ou especialização técnico-administrativa reconhecida pela empresa para o quadro especialista.

Licenciatura com diploma em escolas superiores nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas para os quadros licenciados.

#### **Bacharel A**

Definição de funções - É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, assegura, nos domínios de responsabilidade em que actua, a realização de trabalhos, estudos, análises e pareceres, de acordo com orientações gerais recebidas. Organiza e planifica a execução das actividades por que é responsável. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação H, nível salarial 26, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para H27. Decorrido novo ano, progride para H28. Três anos após o ingresso em H28 evoluirá para o grau de qualificação I, nível salarial 33.

#### **Bacharel B**

Definição de funções - É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, planifica, organiza e assegura a realização das diferentes actividades por que é responsável, de acordo com simples indicação dos objectivos finais. Elabora estudos, pareceres e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação J, nível salarial 41.

#### **Consultor**

Definição de funções - É o trabalhador que elabora estudos ou recomendações que fundamentem decisões ao nível da gestão. Pode elaborar pareceres de âmbito multidisciplinar sobre trabalhos executados por quadros de outros níveis. Participa, na medida em que for solicitado, na orientação geral de estudos e desenvolvimento de projectos a nível empresarial. Pode fazer investigação, individualmente ou integrado em equipas, que eventualmente coordena.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação M, nível salarial 58.

#### **Especialista A**

Definição de funções - É o trabalhador que assegura a realização de trabalhos, estudos, análises e pareceres, de acordo com orientações gerais recebidas, recorrendo a conhecimentos e experiência profissional aprofundados nos domínios de responsabilidade em que actua. Organiza e planifica a execução das actividades por que é responsável. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação H, nível salarial 26.

#### **Especialista B**

Definição de funções - É o trabalhador que, com a simples indicação dos objectivos finais, planifica, organiza e assegura a realização das diferentes actividades por que é responsável, recorrendo a conhecimentos e experiência profissional aprofundados nos domínios de responsabilidade em que actua. Elabora estudos, pareceres e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação J, nível salarial 41.

#### **Licenciado A**

Definição de funções - É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, assegura, nos domínios de responsabilidade em que actua, a realização de trabalhos, estudos, análises e pareceres, de acordo com orientações gerais recebidas. Organiza e planifica a execução das actividades por que

é responsável. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação H, nível salarial 27, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para H28. Três anos após o ingresso em H28 evoluirá para o grau de qualificação I, nível salarial 33.

#### **Licenciado B**

Definição de funções - É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, planifica, organiza e assegura a realização das diferentes actividades por que é responsável, de acordo com simples indicação dos objectivos finais. Elabora estudos, pareceres e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação J, nível salarial 41.

### **ANEXO V**

#### **Estrutura dos níveis de qualificação**

##### **1- Quadros superiores:**

Bacharel B;  
Consultor;  
Especialista B;  
Licenciado B.

##### **2- Quadros médios:**

Bacharel A;  
Especialista A;  
Licenciado A.

##### **3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:**

Supervisão A;  
Supervisão B;  
Supervisão C.

##### **4- Profissionais altamente qualificados:**

###### **4.1- Administrativos:**

Técnico especializado:  
Administrativa;  
Atendimento a clientes;  
Secretariado.

###### **4.2- Comércio:**

###### **4.3- Produção:**

Técnico especializado:  
Adução;  
Assistência a clientes;  
Assistência a redes;  
Automação e telecomunicações;  
Coordenação de obras;  
Desenho;  
Equipamento e instalações;  
Exploração;  
Higiene e segurança;  
Laboratorial;  
Metrologia;  
Serviços de redes;

Sistemas de informação;  
Topografia;  
Traçados e orçamentos.

## **5- Profissionais qualificados:**

### **5.1- Administrativos:**

Técnico operacional:  
Administrativo;  
Atendimento a clientes;  
Atendimento telefónico.

### **5.2- Comércio:**

Técnico operacional:  
Aprovisionamentos.

### **5.3- Produção:**

Técnico operacional:  
Adução;  
Amostragem;  
Artes gráficas;  
Assistência a clientes;  
Automação e telecomunicações;  
Bate-chapas;  
Carpintaria;  
Condução auto;  
Condução e manobra de máquinas;  
Construção civil;  
Coordenação de obras;  
Decapagem e pintura;  
Desenho;  
Electromecânica;  
Equipamentos e instalações;  
Exploração;  
Laboratorial;  
Metalomecânica;  
Metrologia;  
Serviços de redes;  
Sistemas de informação;  
Topografia;  
Traçados e orçamentos;  
Vigilância da rede.

## **6- Profissionais semiqualeificados:**

### **6.1- Administrativos:**

Técnico auxiliar:  
Apoio administrativo;  
Atendimento telefónico;  
Vigilância.

### **6.2- Comércio:**

Técnico auxiliar:  
Ferramentaria e armazém.

**6.3- Produção:**

Técnico auxiliar:  
Adução;  
Amostragem;  
Decapagem;  
Equipamento e instalações;  
Heliografia;  
Jardinagem;  
Manutenção auto;  
Tratamento e produção.

**6.4- Outros:**

Apoio geral;  
Serviços gerais.

## ANEXO VI

**Disposições gerais e transitórias**

1- Metodologia de acesso ao novo sistema de carreiras e à nova tabela salarial:

- a) Todos os trabalhadores no momento da passagem para o novo sistema de carreiras terão um incremento salarial de 2,5 %;
- b) A compatibilização da tabela salarial vigente, com o incremento percentual referido na alínea a), implica num período transitório a existência de valores que não se enquadram na tabela salarial resultante do presente sistema de carreiras, e que serão progressivamente eliminados com a passagem dos trabalhadores para esta última tabela, num período que se prevê de três anos;
- c) Os trabalhadores que se encontram posicionados na base, 1.º, 2.º e 3.º escalões da tabela salarial substituída, transportam a antiguidade que têm no escalão, para efeitos de progressão de nível salarial na actual tabela;
- d) Para os trabalhadores posicionados no 4.º escalão e flexibilizados, a contagem de tempo para efeitos de progressão de nível salarial será feita a partir da data de entrada em vigor do presente sistema de carreiras;
- e) Aquando da primeira progressão de nível salarial na actual tabela, os trabalhadores cujo aumento decorrente de tal progressão não corresponda a 2,5 % serão compensados com a antecipação em tempo;
- f) A passagem do actual para o novo sistema de carreiras ocorre de forma global para todos os trabalhadores da empresa, com efeitos a 1 de setembro de 2000;
- g) Na passagem para o novo sistema de carreiras, é garantida a todos os trabalhadores uma retribuição superior à que auferem no actual sistema;
- h) Na implementação do novo sistema de carreiras a nenhum trabalhador será exigido o exercício de funções de nível menos qualificado do que as que já desempenham no exercício da sua actividade profissional, bem como não lhes será exigido o exercício de funções para as quais não estejam habilitados.

2- Avaliação de desempenho profissional - A empresa manterá em vigor um sistema de análise de desempenho profissional numa perspectiva de valorização profissional assente em critérios que se pretendem transparentes, isentos e credíveis.

A empresa enviará às organizações sindicais todas as alterações que vierem a ser objecto de informação geral aos trabalhadores.

3- Mobilidade entre categorias profissionais - Por conveniência de serviço, os trabalhadores classificados em:

- a) Técnico operacional e técnico especializado da área administrativa podem exercer funções ou ser reclassificados na área de atendimento a clientes;
- b) Técnico operacional e técnico especializado da área de atendimento a clientes podem exercer funções ou ser reclassificados na área administrativa;
- c) Técnico operacional e técnico especializado da área de assistência a clientes - oriundos de agente de COL - podem exercer funções ou ser reclassificados na área de atendimento a clientes e administrativa;
- d) Técnico operacional e técnico especializado da área de assistência a clientes - oriundos de canalizadores - podem exercer funções ou ser reclassificados na área de assistência a redes e metrologia;
- e) Técnico operacional e técnico especializado da área de assistência a redes - oriundos de canalizadores - podem exercer funções ou ser reclassificados na área de assistência a clientes e metrologia;

f) Técnico operacional e técnico especializado da área de metrologia - oriundos de canalizadores - podem exercer funções ou ser reclassificados na área de assistência a redes e assistência a clientes.

4- Acesso automático à extensão de carreira - Os trabalhadores que, na data e em resultado da entrada em vigor do presente sistema de carreiras, ingressem no último nível da carreira base ou fiquem posicionados na tabela salarial intercalar em valores imediatamente abaixo aos daquele nível mas superiores ao nível antecedente ascenderão, automaticamente, decorridos três anos após o ingresso no último nível da carreira base ao 1.º nível da extensão de carreira, observando-se as regras de progressão estabelecidas no AE.

5- Correspondência das categorias - conforme quadro seguinte:

### Correspondência das categorias

|                     | Novas                                | Anteriores   |
|---------------------|--------------------------------------|--|
| Técnico auxiliar    | Apoio administrativo                 | Agente de produção<br>Apontador<br>Auxiliar administrativo   |
|                     | Adução                               | Operador de adução nível I<br>Operador de adutores   |
|                     | Amostragem                           | Operador de amostragem nível I<br>Preparador de laboratório  |
|                     | Apoio geral                          | Trabalhador auxiliar   |
|                     | Ferramentaria e armazéns             | Ferramenteiro  |
|                     | Atendimento telefónico               | Telefonistas   |
|                     | Decapagem                            | Decapador por jacto  |
|                     | Assist. a equipamentos e instalações | Maquinista não especificado  |
|                     | Heliografia                          | Operador heliográfico  |
|                     | Jardinagem                           | Jardineiro   |
|                     | Manutenção auto                      | Lubrificador-lavador   |
|                     | Serviços gerais                      | Assistente de consultório<br>Aux. téc. de museografia<br>Contínuo<br>Estafeta<br>Op. máq. aux. mecanográficas<br>Recepcionista<br>Vigilante da colónia de férias |
|                     | Tratamento e produção                | Maquinista não especificado<br>Operador de tratamento de água  |
| Vigilância          | Guarda                               |  |
| Técnico operacional | Administrativa                       | Agente de COL<br>Agente de COL principal<br>Agente de compras<br>Agente de compras principal<br>Agente de normalização<br>Escriturário<br>Escriturário principal |
|                     | Adução                               | Op. adução dos níveis II, III e IV   |

|                     |                                |  |
|---------------------|--------------------------------|--|
| Técnico operacional | Amostragem                     | Op. de amostragem dos níveis II, III e IV  |
|                     | Aprovisionamentos              | Fiel de armazém<br>Fiel de armazém principal   |
|                     | Artes gráficas                 | Impressor litográfico<br>Operador de sistemas editoriais<br>Operário principal   |
|                     | Assistência a clientes.        | Agente de ADO<br>Agente de COL<br>Agente de COL principal<br>Canalizador<br>Operário principal<br>Operador leit. áreas especiais |
|                     | Assistência a redes            | Canalizador<br>Montador de canalizações<br>Operário principal  |
|                     | Atendimento a clientes         | Agente de COL<br>Agente de COL principal<br>Escriturário<br>Escriturário principal   |
|                     | Atendimento telefónico         | Telefonista principal  |
|                     | Automação e telecomunicações   | Téc. de inst. e cont. do nível I<br>Téc. de telec. e elect. do nível I   |
|                     | Bate-chapas                    | Bate-chapas<br>Operário principal  |
|                     | Carpintaria                    | Carpinteiro<br>Operário principal  |
|                     | Condução auto                  | Motorista A e B<br>Motorista principal   |
|                     | Condução e manobra de máquinas | Tractorista<br>Tractorista principal   |
|                     | Construção civil               | Canteiro<br>Operário principal<br>Pedreiro<br>Pintor (c. civil)  |
|                     | Coordenação de obras           | Encarregado fiscal<br>Coord. obras do 2.º escalão  |
|                     | Decapagem e pintura            | Operário principal<br>Pintor (metalúrgico)   |
|                     | Desenho                        | Desenhador<br>Desenhador de máquinas   |
|                     | Electromecânica                | Mestre<br>Electricista auto<br>Operário principal<br>Serralheiro mecânico  |



|                       |   |   |
|-----------------------|---|---|
| Técnico operacional   | Equipamentos e instalações  | Electricista de AT<br>Electricista de BT<br>Mont. ajustador de máquinas<br>Operário principal<br>Téc. de cons. de AT<br>Téc. de cons. de manut. mecânica<br>Téc. de equip. e inst. nível I e II |
|                       | Exploração  | Coord. de cons. e tratam.<br>Op. de exploração dos níveis I e II<br>Operador principal<br>Coord. de cons. e tratam.   |
|                       | Laboratorial  | Téc. anal. dos níveis I, II e III   |
|                       | Metalomecânica  | Ferreiro<br>Mestre<br>Operário principal<br>Prep. trab. metalúrgico<br>Serralheiro civil<br>Torneiro mecânico   |
|                       | Metrologia  | Aferidor<br>Canalizador<br>Mec. de aparl. de precisão<br>Mestre<br>Operário principal<br>Téc. de metrologia   |
|                       | Redes   | Ag. serv. rede dos níveis I e II  |
|                       | Sistemas de inform  | Téc. de sist. de inf. praticante  |
|                       | Supervisão A  | Coord. serv. vigilância.<br>Encarregado de cont. estaf. port<br>Encarregado de jardinagem<br>Encarregado do serv. de limpeza  |
|                       | Supervisão B  | Encarregado fiscal RD<br>Encarreg. fiscal pavimentos<br>Encarreg. of. de artes gráficas<br>Encarregado de armazém<br>Encarregado de carpintaria<br>Mestre<br>Superv. de refeitórios             |
|                       | Topografia  | Desenhador topografia B<br>Porta-miras<br>Registador  |
| Traçados e orçamentos | Construtor civil do nível I<br>Medidor orçamentista<br>Téc. de traçados       |   |
| Vigilância da rede    | Coloc. apar. reg. pressão<br>Vigilante da rede<br>Vigilante da rede principal |   |
| Técnico especializado | Administrativa  | Téc. especializado  |
|                       | Adução  | Operador de adução do nível V   |
|                       | Assistência a clientes  |   |

|                       |   |   |
|-----------------------|---|---|
| Técnico especializado | Assistência a redes                                       |   |
|                       | Atendimento a clientes                                    | Téc. especializado  |
|                       | Automação e telecomunicações                              | Téc. inst. e cont. do nível II<br>Téc. telec. e electrón. dos níveis II e III<br>Téc. telegestão dos níveis I e II  |
|                       | Coordenação de obras                                      | Coord. obras do 1.º escalão   |
|                       | Desenho   | Desenhador projectista  |
|                       | Equipam. e inst.  | Téc. equipa. e inst. dos níveis III e IV  |
|                       | Exploração  | Op. exploração dos níveis III e IV<br>Téc. especializ   |
|                       | Higiene e segurança                                       | Téc. de prev. e seg.  |
|                       | Laboratorial  | Téc. analista dos níveis IV e V   |
|                       | Metrologia  |   |
|                       | Secretariado  | Secretária  |
|                       | Serviços de redes   | Agente serv. rede do nível III  |
|                       | Sistemas de inform  | Téc. sist. de informação dos níveis I e II  |
|                       | Supervisão C  | Subchefe de secção<br>Supervisor de COL   |
|                       | Topografia  | Desenhador de topografia A<br>Topógrafo   |
| Traçados e orçamentos | Construtor civil do nível II<br>Téc. traçados-coordenador |   |
| Quadro                | Bacharel A  | Eng. téc. dos níveis 1, 2 e 3<br>Bacharel e equip. dos níveis 1, 2 e 3  |
|                       | Bacharel B  | Eng. téc. dos níveis 4, 5 e 6<br>Bacharel e equip. dos níveis 4, 5 e 6  |
|                       | Consultor   | Assessor A  |
|                       |   | Construtor civil do nível III<br>QAP dos níveis 1, 2 e 3  |
|                       | Especialista A  | Téc. analista do nível VI<br>Solicitador e técnico fiscal<br>Téc. telegestão do nível III<br>Téc. sist. de informação do nível III                        |
|                       | Especialista B  | QAP dos níveis 4, 5 e 6<br>Téc. sist. de informação do nível IV   |
|                       | Licenciado A  | Engenheiro dos níveis 1, 2 e 3<br>Consultor jurídico dos graus 4 e 3<br>Economista dos níveis 1, 2 e 3<br>Lic. e equip. dos níveis 1, 2 e 3               |
|                       | Licenciado B  | Engenheiro dos níveis 4, 5 e 6<br>Consultor jurídico dos graus 1 e 2<br>Economista dos níveis 4, 5 e 6<br>Lic. e equip. dos níveis 4, 5 e 6<br>Assessor B |

Lisboa, 15 de junho de 2023.

Pela EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA:

*Carlos Manuel Martins e Telma Susana Rodrigues Correia*, na qualidade de membros do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas SITE-CSRA:

*Dario Manuel Esteves Ferreira*, na qualidade de mandatário.

*Nuno Miguel Marta Sousa*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

*Maria Natividade Anjos Marques*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

*Carlos Miguel Viegas Vitorino*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

*Diogo Miguel Correia Moura*, na qualidade de mandatário.

*Sérgio Lopes Santos*, na qualidade de mandatário.

*Luis Serafim Cristóvão Santos Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*José Augusto Santos*, na qualidade de mandatário.

Pelo SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal:

*José Carlos Prates Calixto*, na qualidade de mandatário.

*Carla Alexandra Santos*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de junho de 2023, a fl. 33 do livro n.º 13, com o n.º 206/2023, 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 CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup> e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração salarial e outras**

Texto integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2019 e a primeira revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022.

**Segunda revisão parcial**

Aos 2 dias do mês de junho de 2023, às 9h30, a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup> e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.<sup>a</sup>, 16.<sup>a</sup>, 47.<sup>a</sup>, 53.<sup>a</sup>, 75.<sup>a</sup>, anexo II - Quadro remuneratório I - Geral; e quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego e, nos seguintes termos:

## CAPÍTULO I

**Âmbito, vigência e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- O presente AE abrangerá cerca de 124 trabalhadores, que se integram nas categorias profissionais constante do anexo I.

## CAPÍTULO IV

**Agente único**Cláusula 16.<sup>a</sup>**Agente único**

- 1- (*Redação igual.*)
  - a) (*Redação igual.*)
  - b) (*Redação igual.*)
  - c) (*Redação igual.*)
  - d) (*Redação igual.*)
  - e) (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de condutor de pesados de passageiros e de carros elétricos e de técnico de condução e tráfego, que exerçam as suas funções em regime de agente único, nos termos previstos no número 1, têm direito a um subsídio de agente único de 10 % sobre a remuneração da

hora normal de trabalho, nos meses de janeiro a junho e a partir de julho, de 5 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a oito (8) horas de trabalho diário nessa situação.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

1- Para além da retribuição base, os trabalhadores auferem anuidades ou bianuidades, estas últimas não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

– Anuidades até aos 10 anos - 8,00 € unitário;

– Bianuidades:

- Aos 10 anos - 80,00 €;
- Aos 12 anos - 96,00 €;
- Aos 14 anos - 112,00 €;
- Aos 16 anos - 128,00 €;
- Aos 18 anos - 144,00 €;

2- A anuidade evoluirá no mesmo percentual do aumento aplicado ao nível 2 de remuneração da categoria profissional de condutor, do quadro remuneratório II - anexo II.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- *(Redação igual.)*

2- A quantia mensal apurada, no número anterior, tem um limite de 100,00 € e será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

3- *(Redação igual.)*

## CAPÍTULO XVII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Outras disposições gerais

##### Atualização salarial

No ano de 2023, com efeitos reportados a 1 de janeiro, a retribuição base de todas as categorias profissionais e respetivos níveis, serão atualizados, com acréscimo de 70,00 €.

Nas categorias profissionais com acesso ao abono de agente único, procedeu-se ainda à integração de 5 % do seu valor no vencimento base, nos meses de janeiro a junho e a partir de julho procede-se à integração de mais 5 %.

Anexo I e anexo II

[Aumento nominal de 70,00 € em todos os escalões remuneratórios, com efeitos a 1 de janeiro de 2023].

## ANEXO I

## Quadro remuneratório I

## ANEXO II

2023

| Carreira             |                              | Quadro remuneratório I - Geral |            |            |            |            |            |  |                             |               |               |            |     |                                   |                          |
|----------------------|------------------------------|--------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|--|-----------------------------|---------------|---------------|------------|-----|-----------------------------------|--------------------------|
|                      |                              | Níveis de remuneração          |            |            |            |            |            | Tempos de permanência (anos) para progressão |                             |               |               |            |     |                                   |                          |
|                      |                              | 0                              | 1          | 2          | 3          | 4          | 5          | 6  | 0                           | 1             | 2             | 3          | 4   | 5                                 | 6                        |
| Técnico superior     | Quadro técnico               | 1 390,00 €                     | 1 549,00 € | 1 727,00 € | 1 928,00 € | 2 154,00 € | 2 460,00 € | 2 820,00 €                                   | 2 anos/Av.                  | 3 anos/Av.    | 5 anos/Av.    | 8 anos/Av. | -   | Escolha                           | Escolha                  |
| Técnico especialista | Especialista                 | 1 240,00 €                     | 1 316,00 € | 1 396,00 € | 1 482,00 € | 1 574,00 € | 1 673,00 € | 1 777,00 €                                   | 2 anos/Av.                  | 3 anos/Av.    | 5 anos/Av.    | 8 anos/Av. | -   | Escolha                           | Escolha                  |
| Técnico intermédio   | Coordenador                  | 1 240,00 €                     | 1 316,00 € | 1 396,00 € | 1 482,00 € | 1 574,00 € | 1 673,00 € | 1 777,00 €                                   | 2 anos/Av.                  | 2 anos/Av.    | 4 anos/Av.    | 4 anos/Av. | -   | Escolha                           | Escolha                  |
|                      | Inspetor e instrutor         | 940,00 €                       | 995,00 €   | 1 054,00 € | 1 118,00 € | 1 185,00 € | 1 257,00 € | 1 333,00 €                                   | 2 anos/Av.                  | 2 anos/Av.    | 4 anos/Av.    | 4 anos/Av. | -   | Escolha                           | Escolha                  |
| Condução             | Condutor *                   | *                              | *          | *          | *          | *          | /          | /  | 1 ano (Av. Posit) ou 2 anos | Av. ou 3 anos | Av. ou 5 anos | 8 anos/Av. | Av. | /                                 | /                        |
|                      | Técnico condução e tráfego * | /                              | /          | /          | /          | /          | *          | *  | /                           | /             | /             | /          | -   | Escolha - Densidade 15 % do total | Escolha - Densidade 10 % |
| Comercial            | Promotor de vendas           | 795,00 €                       | 815,00 €   | 835,00 €   | 855,00 €   | 875,00 €   | /          | /  | Av.                         | Av.           | Av.           | Av.        | /   | /                                 | /                        |
|                      | Técnico comercial **         | 1020,00 €                      | 1120,00 €  | 1220,00 €  | 1300,00 €  | /          | /          | /  | Av.                         | Av.           | Av.           | /          | /   | /                                 | /                        |
| Administrativo       | Assistente administrativo    | 840,00 €                       | 875,00 €   | /          | /          | /          | /          | /  | Av. ou 5 anos               | Av.           | /             | /          | /   | /                                 | /                        |
|                      | Técnico administrativo       | /                              | 875,00 €   | 926,00 €   | 980,00 €   | 1 040,00 € | 1 100,00 € | 1 170,00 €                                   | /                           | 3 anos/Av.    | 5 anos/Av.    | 8 anos/Av. | -   | Escolha                           | Escolha                  |

\* Valores no quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego.

## ANEXO II

**Quadro remuneratório II****(De janeiro a junho 2023)**

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego: + 70,00 € + 5 % AU janeiro 2023

| Escalões de vencimento   | Base       | Nível 0    | Nível 1    | Nível 2    | Nível 3    | Nível 4    | Nível 5    | Nível 6    | Nível 7    | Nível 8    | Nível 9    | Nível 10   | Nível 11   | Nível 12   | Nível 13   | Nível 14   |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Conductor                | 866,75 €   | 910,09 €   | 910,49 €   | 910,89 €   | 911,29 €   | 911,69 €   | 912,09 €   | 912,49 €   | 912,89 €   | 913,29 €   | 913,69 €   | 914,09 €   | 914,89 €   | 915,69 €   | 916,49 €   | 917,29 €   |
|                          | 888,80 €   | 933,24 €   | 933,64 €   | 934,04 €   | 934,44 €   | 934,84 €   | 935,24 €   | 935,64 €   | 936,04 €   | 936,44 €   | 936,84 €   | 937,24 €   | 938,04 €   | 938,84 €   | 939,64 €   | 940,44 €   |
|                          | 910,85 €   | 956,39 €   | 956,79 €   | 957,19 €   | 957,59 €   | 957,99 €   | 958,39 €   | 958,79 €   | 959,19 €   | 959,59 €   | 959,99 €   | 960,39 €   | 961,19 €   | 961,99 €   | 962,79 €   | 963,59 €   |
|                          | 932,90 €   | 979,55 €   | 979,95 €   | 980,35 €   | 980,75 €   | 981,15 €   | 981,55 €   | 981,95 €   | 982,35 €   | 982,75 €   | 983,15 €   | 983,55 €   | 984,35 €   | 985,15 €   | 985,95 €   | 986,75 €   |
| Técnico condução tráfego | 954,95 €   | 1 002,70 € | 1 003,10 € | 1 003,50 € | 1 003,90 € | 1 004,30 € | 1 004,70 € | 1 005,10 € | 1 005,50 € | 1 005,90 € | 1 006,30 € | 1 006,70 € | 1 007,50 € | 1 008,30 € | 1 009,10 € | 1 009,90 € |
|                          | 977,00 €   | 1 025,85 € | 1 026,25 € | 1 026,65 € | 1 027,05 € | 1 027,45 € | 1 027,85 € | 1 028,25 € | 1 028,65 € | 1 029,05 € | 1 029,45 € | 1 029,85 € | 1 030,65 € | 1 031,45 € | 1 032,25 € | 1 033,05 € |
|                          | 1 004,56 € | 1 054,79 € | 1 055,19 € | 1 055,59 € | 1 055,99 € | 1 056,39 € | 1 056,79 € | 1 057,19 € | 1 057,59 € | 1 057,99 € | 1 058,39 € | 1 058,79 € | 1 059,59 € | 1 060,39 € | 1 061,19 € | 1 061,99 € |

**(De julho a dezembro 2023)**

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego: + 70,00 € + 5 % AU incluídos em janeiro 2023 + 5 % AU em julho 2023

| Escalões de vencimento   | Base       | Nível 0    | Nível 1    | Nível 2    | Nível 3    | Nível 4    | Nível 5    | Nível 6    | Nível 7    | Nível 8    | Nível 9    | Nível 10   | Nível 11   | Nível 12   | Nível 13   | Nível 14   |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Conductor                | 910,09 €   | 955,59 €   | 955,99 €   | 956,39 €   | 956,79 €   | 957,19 €   | 957,59 €   | 957,99 €   | 958,39 €   | 958,79 €   | 959,19 €   | 959,59 €   | 960,39 €   | 961,19 €   | 961,99 €   | 962,79 €   |
|                          | 933,24 €   | 979,90 €   | 980,30 €   | 980,70 €   | 981,10 €   | 981,50 €   | 981,90 €   | 982,30 €   | 982,70 €   | 983,10 €   | 983,50 €   | 983,90 €   | 984,70 €   | 985,50 €   | 986,30 €   | 987,10 €   |
|                          | 956,39 €   | 1 004,21 € | 1 004,61 € | 1 005,01 € | 1 005,41 € | 1 005,81 € | 1 006,21 € | 1 006,61 € | 1 007,01 € | 1 007,41 € | 1 007,81 € | 1 008,21 € | 1 009,01 € | 1 009,81 € | 1 010,61 € | 1 011,41 € |
|                          | 979,55 €   | 1 028,53 € | 1 028,93 € | 1 029,33 € | 1 029,73 € | 1 030,13 € | 1 030,53 € | 1 030,93 € | 1 031,33 € | 1 031,73 € | 1 032,13 € | 1 032,53 € | 1 033,33 € | 1 034,13 € | 1 034,93 € | 1 035,73 € |
| Técnico condução tráfego | 1 002,70 € | 1 052,84 € | 1 053,24 € | 1 053,64 € | 1 054,04 € | 1 054,44 € | 1 054,84 € | 1 055,24 € | 1 055,64 € | 1 056,04 € | 1 056,44 € | 1 056,84 € | 1 057,64 € | 1 058,44 € | 1 059,24 € | 1 060,04 € |
|                          | 1 025,85 € | 1 077,14 € | 1 077,54 € | 1 077,94 € | 1 078,34 € | 1 078,74 € | 1 079,14 € | 1 079,54 € | 1 079,94 € | 1 080,34 € | 1 080,74 € | 1 081,14 € | 1 081,94 € | 1 082,74 € | 1 083,54 € | 1 084,34 € |
|                          | 1 054,79 € | 1 107,53 € | 1 107,93 € | 1 108,33 € | 1 108,73 € | 1 109,13 € | 1 109,53 € | 1 109,93 € | 1 110,33 € | 1 110,73 € | 1 111,13 € | 1 111,53 € | 1 112,33 € | 1 113,13 € | 1 113,93 € | 1 114,73 € |

| Legenda - Ano 2023 |               | €        | Anos   |
|--------------------|---------------|----------|--------|
| Nível 0            | 0 anuidade    | 0 €      |        |
| Nível 1            | 1 anuidades   | 8,00 €   |        |
| Nível 2            | 2 anuidades   | 16,00 €  |        |
| Nível 3            | 3 anuidades   | 24,00 €  |        |
| Nível 4            | 4 anuidades   | 32,00 €  |        |
| Nível 5            | 5 anuidades   | 40,00 €  |        |
| Nível 6            | 6 anuidades   | 48,00 €  |        |
| Nível 7            | 7 anuidades   | 56,00 €  |        |
| Nível 8            | 8 anuidades   | 64,00 €  |        |
| Nível 9            | 9 anuidades   | 72,00 €  |        |
| Nível 10           | 10 anuidades  | 80,00 €  | Aos 10 |
| Nível 11           | 1 bianuidade  | 96,00 €  | Aos 12 |
| Nível 12           | 2 bianuidades | 112,00 € | Aos 14 |
| Nível 13           | 3 bianuidades | 128,00 € | Aos 16 |
| Nível 14           | 4 bianuidades | 144,00 € | Aos 18 |

## ANEXO VI

**Ata interpretativa aos pontos de reconversão profissional**

1-(...), num prazo de 6 meses, da data em que foi considerado afastado da categoria profissional que detinha.

2-(...) Excetuam-se do número anterior os trabalhadores com experiência na área e na categoria profissional para onde serão reconvertidos, que após avaliação da chefia da área, poderão ser posicionados no escalão remuneratório que se adequa à experiência e qualidade de trabalho demonstrado.

(...)

7-(...); aqueles que deverão informar por escrito e no prazo de 8 dias, se aceitam ou não a oferta do lugar e, neste último caso, quais as razões da recusa.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Agente único**

(...) Esta integração é efetuada tendo em referência o valor da remuneração base de 866,75 €, o que representa em 2023, um valor nominal de 106,75 € face ao salário mínimo nacional de 760,00 €. Deverá ser este o valor de referência para futuras negociações salariais.

Lisboa, 2 de junho de 2023.

Pela CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas*, na qualidade de presidente.

*Sara Maria Pereira do Nascimento*, na qualidade de gerente.

*Augusto António Brinquete Proença*, na qualidade de gerente.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

*Ricardo Miguel Cardoso Alves Albuquerque*, na qualidade de mandatário.

*Gustavo Miguel de Sousa Ventura Baldrico*, na qualidade de mandatário.



### Declaração

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

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

Depositado em 26 de junho de 2023, a fl. 33 do livro n.º 13, com o n.º 201/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e o Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA - Alteração salarial e outras**

## Artigo 1.º

As partes acordam na revisão das cláusulas 30.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup>, 43.<sup>a</sup> e 86.<sup>a</sup> e do anexo III do acordo de empresa celebrado entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e o Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 12, de 29 de março de 2023, nos termos que se seguem:

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Organização do horário de trabalho**

- 1- [Inalterado.]
- a) [Inalterado;]
- b) Que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de quarenta e cinco minutos e máximo de uma hora e trinta minutos ao fim de, no máximo, cinco horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula;
- c) [Inalterado;]
- d) [Inalterado;]
- e) [Inalterado;]
- f) [Inalterado.]
- 2- [Inalterado.]
- 3- [Inalterado.]
- 4- [Inalterado.]
- 5- [Inalterado.]
- 6- [Inalterado.]
- 7- [Inalterado.]
- 8- [Inalterado.]

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Gozo de feriados e dias festivos**

Para os trabalhadores que exerçam, normalmente, a sua atividade em dias feriados e noutros dias festivos, deve ser garantido o respetivo gozo de forma rotativa, nos mesmos termos dos constantes da cláusula 43.<sup>a</sup>

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Marcação do período de férias**

- 1- [Inalterado.]
- 2- [Inalterado.]
- 3- [Inalterado.]
- 4- [Inalterado.]
- 5- [Inalterado.]
- 6- [Inalterado.]

- 7- *[Inalterado.]*
- 8- *[Inalterado.]*
- 9- *[Inalterado.]*
- 10- *[Inalterado.]*
- 11- *[Inalterado.]*
- 12- *[Inalterado.]*
- 13- *[Inalterado.]*
- 14- *[Inalterado.]*
- 15- *[Inalterado.]*
- 16- *(Revogado.)*
- 17- *(Revogado.)*
- 18- *(Revogado.)*
- 19- *(Revogado.)*
- 20- *(Revogado.)*
- 21- *(Revogado.)*
- 22- *(Revogado.)*
- 23- *(Revogado.)*
- 24- *(Revogado.)*
- 25- *(Revogado.)*
- 26- *(Revogado.)*
- 27- *(Revogado.)*
- 28- *(Revogado.)*
- 29- *(Revogado.)*

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Disposições finais e transitórias

1- O regime previsto na cláusula 30.<sup>a</sup>, número 1, alínea *f*), sofrerá as seguintes modificações no que respeita ao limite máximo de duração de cada parte de uma jornada de trabalho diária nas seguintes datas e termos:

*a*) Quatro horas e vinte minutos a partir da entrada em vigor do horário de inverno de 2024;

*b*) Quatro horas a partir da entrada em vigor do horário de verão de 2025 ou, caso não exista definição de horário de verão, a partir de julho de 2025.

2- O regime previsto na cláusula 30.<sup>a</sup>, número 1, alínea *b*), sofrerá as seguintes modificações no que respeita à duração mínima do intervalo de descanso nas seguintes datas e termos:

*a*) Cinquenta e cinco minutos a partir data da entrada em vigor do horário de inverno de 2024.

3- É acordada a criação, na tabela salarial, de um nível VIII, a partir de 2024.

## ANEXO III

**Grelhas salariais e outras rubricas pecuniárias**

Tabela salarial de 2023

| Categorias profissionais   | Tabela salarial 2023 SINFA |            |            |            |            |            |           |            |
|--|----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|
|  | Nível I                    | Nível II   | Nível III  | Nível IV   | Nível V    | Nível VI   | Nível VII | Nível VIII |
| Adjunto do responsável do PCC técnico de regulamentação e segurança da circulação  | 1 600,56 €                 | 1 789,78 € | 1 936,33 € | 2 082,88 € | 2 228,01 € | 2 374,55 € |           | 2 549,02 € |
| Técnico de qualidade, ambiente e segurança técnico de sistemas de tempo real técnico de planeamento técnico de trabalhos e métodos técnico de informática e gestão de redes técnico de recursos humanos técnico de controlo e reporting de operação técnico de contabilidade secretária de administração | 1 600,56 €                 | 1 789,78 € | 1 936,33 € | 2 082,88 € | 2 228,01 € | 2 374,55 € |           | 2 549,02 € |
| Técnico de controlo operacional  | 1 213,11 €                 | 1 298,89 € | 1 348,83 € | 1 400,82 € | 1 454,85 € | 1 511,28 € |           | 1 547,66 € |
| Técnico de manutenção e CCM  | 1 213,11 €                 | 1 298,89 € | 1 348,83 € | 1 400,82 € | 1 454,85 € | 1 511,28 € |           | 1 547,66 € |
| Regulador  | 1 315,68 €                 | 1 409,13 € | 1 463,49 € | 1 520,14 € | 1 578,97 € | 1 640,44 € |           | 1 704,26 € |
| Supervisor de turno no PCC   | 1 478,76 €                 | 1 572,21 € | 1 632,01 € | 1 688,66 € | 1 752,91 € | 1 814,40 € |           | 1 883,65 € |
| Técnico operacional de segurança e qualidade   | 1 308,42 €                 | 1 401,36 € | 1 455,42 € | 1 511,75 € | 1 570,25 € | 1 631,39 € |           | 1 694,85 € |
| Maquinista no SMLAMP   | 1 065,41 €                 | 1 168,31 € | 1 219,84 € | 1 272,77 € | 1 331,44 € | 1 390,06 € |           | 1 452,16 € |
| Técnico de manutenção MC   | 1 059,53 €                 | 1 161,86 € | 1 213,11 € | 1 265,75 € | 1 324,10 € | 1 382,39 € |           | 1 444,15 € |
| Agente de posto de Informação áudio  | 1 059,53 €                 | 1 161,86 € | 1 213,11 € | 1 265,75 € | 1 324,10 € | 1 382,39 € |           | 1 444,15 € |
| Agente de estação e informação   | 922,76 €                   | 1 015,31 € | 1 052,32 € | 1 086,54 € | 1 126,30 € | 1 161,86 € |           | 1 201,91 € |
| Agente de sinalética   | 922,76 €                   | 1 015,31 € | 1 052,32 € | 1 086,54 € | 1 126,30 € | 1 161,86 € |           | 1 201,91 € |
| Rececionista   | 922,76 €                   | 1 015,31 € | 1 052,32 € | 1 086,54 € | 1 126,30 € | 1 161,86 € |           | 1 201,91 € |

Tabela a partir de 1 de janeiro de 2024 (com criação do nível 8 a partir desta data)

- Aumento com base no IPC sem habitação registado no Continente em 2023.

Tabela a partir de 1 de janeiro de 2025

- Aumento com base no IPC sem habitação registado no Continente em 2024.

Para as categorias profissionais de maquinista no SMLAMP, supervisor de turno no PCC e regulador:

Tabela a partir de 1 de janeiro de 2024 (com criação do nível 8 a partir desta data)

- Aumento com base no IPC sem habitação registado no Continente em 2023 acrescido de 0,60 %.

Tabela a partir de 1 de janeiro de 2025

- Aumento com base no IPC sem habitação registado no Continente em 2024 acrescido de 0,60 %.

1- Aos valores indicados nas grelhas salariais deverá ser, por ocasião de cada processamento da retribuição base, adicionada a componente fixa do subsídio de exploração no montante mensal de 157,63 € (técnico de manutenção e CCM; supervisor de turno no PCC; regulador; maquinista no SMLAMP; e técnico de manutenção MC) ou de 130,96 € (agente de posto de informação áudio; agente de estação e informação; e agente de sinalética), inalteráveis durante a vigência do presente acordo de revisão do AE, que deixam de ser devidos no âmbito da cláusula 52.<sup>a</sup> e do Regulamento do Subsídio de Exploração.

A partir de 1 de janeiro de 2026, a referida componente fixa do subsídio de exploração será, para todos os efeitos, definitivamente incorporada na retribuição base.

2- O valor da remuneração dos maquinistas no SMLAMP no primeiro mês é de 580,00 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

3- O valor da remuneração dos agentes de estação e informação no primeiro mês é de 500,55 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

4- O subsídio de alimentação é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 8,47 € (oito euros e quarenta e sete centimos) por cada dia de trabalho efetivo.

5- O valor da diuturnidade prevista na cláusula 50.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 26,70 € (vinte e seis euros e setenta centimos).

6- O valor do prémio de condução previsto na cláusula 53.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 0,02 € (dois centimos de euro), por cada quilómetro efetivamente percorrido.

7- O valor do subsídio de transporte previsto na cláusula 54.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 2,0044 €.

8- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 101,13 € (cento e um euros e treze centimos), o qual será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

9- O valor do prémio mensal de regulação previsto na cláusula 54.<sup>a</sup>-A é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 25,00 € (vinte e cinco euros).

#### Artigo 2.º

1- A presente revisão do AE, ressalvados regimes específicos expressamente previstos na mesma, entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A presente revisão do AE vigorará até 31 março de 2025, mas, ressalvadas as matérias de natureza pecuniária que vigorarão apenas até essa data, o AE prolongar-se-á até à data de termo efetivo da realização da operação do SMLAMP pela ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> no âmbito da atual subconcessão, caso a mesma se prolongue após 31 de março de 2025.

3- A presente revisão do AE abrange um empregador e cerca de 300 trabalhadores

Celebrado em três vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a terceira para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Porto, 22 de fevereiro de 2023.

Pela ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Alberto Castanho Ribeiro*, na qualidade de gerente.

*Luís Manuel Delicado Cabaço Martins*, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA:

*António José Guterres Salvado*, mandatário.

*Paulo Jorge Santos Milheiro*, mandatário.

Depositado em 27 de junho de 2023, a fl. 33 do livro n.º 13, com o n.º 204/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário - Alteração salarial e outras**

## Artigo 1.º

As partes acordam na revisão das cláusulas 25.<sup>a</sup>, 30.<sup>a</sup>, 31.<sup>a</sup>, 84.<sup>a</sup> e 86.<sup>a</sup> e, bem assim, dos anexos I, II, III e IV do acordo de empresa celebrado entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal, L.<sup>da</sup> e Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 7, de 22 de fevereiro de 2020, aditando-se ainda uma nova cláusula 54.<sup>a</sup>-A, nos termos que se seguem:

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Horários por escala**

1- [Inalterado.]

2- [Inalterado.]

3- A empresa comunica ao trabalhador, com uma antecedência mínima de oito dias, a escala de serviço, procedendo à sua afixação nos locais para tal reservados, podendo este prazo ser diminuído na medida estritamente necessária em casos excecionais justificáveis.

4- [Inalterado.]

5- [Inalterado.]

6- [Inalterado.]

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Organização do horário de trabalho**

1- [Inalterado.]

a) [Inalterado;]

b) Que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de quarenta e cinco minutos e máximo de uma hora e trinta minutos ao fim de, no máximo, cinco horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula;

c) Que, sempre que ocorra um período de reserva de pelo menos uma hora (com a consequente compensação efetiva de trabalho) na jornada diária de trabalho, junto do intervalo de descanso, seja salvaguardado um período mínimo de uma hora para esse intervalo de descanso;

d) Que entre o início do gozo dos dias de descanso semanal e o início de nova jornada de trabalho medie um período mínimo de dois dias de descanso, acrescido de oito horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daqueles dias; ou de um dia de descanso acrescido de 11 horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daquele dia;

e) Que o início e termo de cada jornada diária de trabalho ocorra, em regra, no mesmo local, devendo, sempre que tal não suceda, a empresa assegurar um meio de transporte para o trabalhador regressar ao local em que iniciou a sua jornada;

f) Que cada parte da jornada de trabalho diária tenha uma duração máxima de cinco horas.

2- [Inalterado.]

3- [Inalterado.]

4- [Inalterado.]

5- [Inalterado.]

6- [Inalterado.]

7- A amplitude máxima da jornada de trabalho diária prevista no número anterior é reduzida para oito horas, incluindo intervalo de descanso, sempre que o serviço de condução diário tenha início no período entre as vinte e duas horas e as quatro horas.

8- O regime previsto nos números 6 e 7 desta cláusula é aplicado aos trabalhadores com a categoria de regulador, sempre que os mesmos exerçam funções efetivas de condução.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal

1- [Inalterado.]

2- [Inalterado.]

3- [Inalterado.]

4- Para os trabalhadores em regime de escalas de serviço e turnos, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório devem coincidir com o sábado e o domingo em quatro fins de semana consecutivos de oito em oito semanas, podendo, nas situações em que as necessidades de serviço decorrentes do mapa de oferta determinado pela sub-concedente do SMLAMP o impossibilitem, essa consecutividade ser reduzida para três fins de semana consecutivos.

Cláusula 54.<sup>a</sup>-A

#### Prémio da regulação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE que exerçam funções efetivas na área da regulação beneficiam mensalmente, nos termos da presente cláusula, de um prémio de regulação no montante previsto no anexo III.

2- O prémio de regulação é devido apenas nos meses em que o trabalhador exerça funções efetivas de regulação num período igual ou superior a dez dias úteis.

3- O prémio de regulação não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Prémio extraordinário de reequilíbrio contratual

1- Em 2022, a empresa, a título de compensação pela ausência de revisão salarial no período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2021, concede a cada um dos trabalhadores previstos no número seguinte um prémio extraordinário de 145,00 € (cento e quarenta e cinco euros).

2- A compensação prevista no número anterior será devida aos trabalhadores com contrato de trabalho em vigor em 1 de janeiro de 2022 abrangidos pelo presente acordo de empresa.

3- A compensação prevista na presente cláusula é paga em março de 2022 ou, relativamente a trabalhadores que venham a escolher esta convenção em momento posterior, até ao termo do mês subsequente à válida comunicação dessa escolha.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Disposições finais e transitórias

1- O regime previsto na cláusula 30.<sup>a</sup>, número 1, alínea *f*), sofrerá as seguintes modificações no que respeita ao limite máximo de duração de cada parte de uma jornada de trabalho diária nas seguintes datas e termos:

*a*) Quatro horas e quarenta e cinco minutos após a entrada em vigor da presente revisão do AE, limite que será implementado na primeira alteração das escalas após esta data;

*b*) Quatro horas e trinta minutos até 31 de dezembro de 2022;

*c*) Quatro horas e vinte minutos a partir da entrada em vigor do horário de inverno de 2024;

*d*) Quatro horas a partir da entrada em vigor do horário de verão de 2025 ou, caso não exista definição de horário de verão, a partir de julho de 2025.

2- O regime previsto na cláusula 30.<sup>a</sup>, número 1, alínea *b*), sofrerá as seguintes modificações no que respeita à duração mínima do intervalo de descanso nas seguintes datas e termos:

*a*) Cinquenta minutos a partir da data de entrada em vigor do horário de verão de 2022;

*b*) Cinquenta e cinco minutos a partir data da entrada em vigor do horário de inverno de 2024.



- 3-O prémio de regulação previsto na cláusula 54.<sup>a</sup>-A entrará em vigor com efeitos a 1 de janeiro de 2022.  
 4-É acordada a criação da categoria profissional de supervisor de turno no PCC no decurso de 2023.  
 5-É acordada a criação, na tabela salarial, de um nível VIII, a partir de 2024.

## ANEXO I

**(Eliminação dos descritivos das categorias profissionais que se encontrem vazias de conteúdo ou não sejam utilizadas pela ViaPorto)**

- Responsável de linha;
- Responsável de agentes de estação informação/sinalética;
- Responsável dos técnicos de planeamento operacional;
- Formador de condução;
- Técnico de planeamento e métodos;
- Técnico de oficinas e métodos;
- Técnico de PCC;
- Técnico de planeamento operacional;
- Assistente administrativo;
- Agente administrativo;
- Técnico de manutenção;
- Agente de aprovisionamentos;
- Supervisora de serviços de limpeza.

## ANEXO I

**Categorias profissionais e descritivo funcional**

*Técnico de regulamentação e segurança da circulação*

Conteúdo funcional

Manter actualizada toda a documentação de operação, nomeadamente: Regulamento de Circulação, manuais, modos operatórios, especificações técnicas;

Participar na avaliação dos procedimentos de operação e segurança da circulação sempre que necessário e propor acções de melhoria;

Efectuar visitas à rede, analisar a aplicação de procedimentos, propor acções de melhoria na sinalização ou outras, planear a colocação de sinalização temporária e acompanhar a sua colocação quando necessária;

Efectuar sempre que necessário o interface com a manutenção de forma a propor os ajustamentos necessários aos procedimentos técnicos de operação relativos ao material circulante;

Participar na realização de testes/ensaios de material circulante ou outros, com vista à alteração ou elaboração de novos procedimentos;

Auxiliar a direcção de operação em reuniões técnicas de avaliação de procedimentos de operação e de formação, com o cliente e eventualmente outras entidades;

Analisar os registos de dados dos veículos e produzir os relatórios de análise dos parâmetros de condução verificados nas diferentes ocorrências (acidentes, incidentes, outros);

Participar na execução e animação da formação, participando de forma activa na formação dos maquinistas no SMLAMP e outras categorias relevantes;

Participar na execução dos programas de formação e planos de necessidades de monitores e de material circulante de acordo com o planeamento definido;

Participar na manutenção e actualização do material pedagógico da formação, elaboração dos testes de avaliação e respetiva correcção;

Organizar os dossiers das acções de formação;

Acompanhar os grupos de formação nas sessões práticas;

Participar na supervisão dos estágios dos maquinistas no SMLAMP e outras categorias relevantes, recém-formados acompanhados por monitores;

Colaborar na identificação e análise das necessidades de formação, reconversão, reciclagem e aperfeiçoamento dos maquinistas no SMLAMP e outras categorias relevantes, a fim de definir os conhecimentos teóricos e práticos necessários;

Participar na elaboração e realização de outras acções de formação da direcção de operação;

Acompanhar a gestão da utilização do simulador de condução, a preparação de cenários e as acções de formação de acordo com o planeamento definido;

Participar na organização das acções de formação dos maquinistas no SMLAMP, garantindo os meios necessários ao desenvolvimento das acções;

Colaborar com a DRH no controlo das acções de formação das empresas subcontratadas para a área da condução em via;

Colaborar no recrutamento e selecção dos maquinistas no SMLAMP;

Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário;

Conduzir o Unimog, desde que habilitado;

Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, segurança e ambiente da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário.

*Supervisor de turno no PCC*

Conteúdo funcional

Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede, em tempo real.

Coordenar os reguladores e os agentes de posto de informação áudio, em cooperação com o responsável do PCC e/ou adjunto do responsável do PCC, ou em sua substituição, durante os períodos de ausência.

Abrir e encerrar as linhas, arranque dos sistemas e abertura das estações na rede.

Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de metro ligeiro, vigiando os adiantos, os atrasos e frequências de passagem e interpretando os alarmes em tempo real.

Intervir em acções de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e/ou serviços dos operadores (maquinistas no SMLAMP, agentes de estação e informação, entre outros), regulação dos intervalos e da pontualidade dos serviços, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente accionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, protecção civil e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC.

Gerir os incidentes e acidentes, assistir os maquinistas no SMLAMP, accionar a manutenção correctiva do material circulante ou instalações fixas, traçar itinerários alternativos, actuar sobre a rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e accionar os meios de emergência.

Informar o responsável PCC e o director de operação em caso de acontecimento grave, em função dos procedimentos em vigor.

Assegurar, em caso de anomalia, uma boa comunicação com as entidades externas nomeadamente bombeiros, polícia, protecção civil, hospitais, entre outros.

Providenciar a correcta informação aos clientes, em coordenação com os agentes de posto de informação áudio e com os agentes de estação e informação, quer em situação normal quer em situação de perturbação.

Coordenar os meios humanos presentes no terreno, sobretudo em caso de anomalia.

Cumprir os procedimentos preestabelecidos, respeitando a seguinte ordem de prioridades: a) Segurança das pessoas; b) Segurança dos bens; c) Realização do serviço; d) Conforto dos clientes.

Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas.

Quando de serviço no terreno, manter disponibilidade de contacto com o PCC e verificar o bom funcionamento dos equipamentos existentes nos postos de comando locais (LCC).

Fazer aplicar as directrizes, normas, procedimentos, modos operatórios e orientações definidas pela direcção no domínio do controlo da regulação.

Coordenar os meios humanos e materiais nos depósitos e parques.

Assegurar a tomada de serviço dos maquinistas no SMLAMP.

Prestar assistência técnica aos maquinistas no SMLAMP.

Prestar, assistência em caso de acidente/incidente, ao maquinista no SMLAMP, podendo mesmo ter que manobrar os equipamentos, nomeadamente agulhas e veículos, entre outros, e também os serviços de manutenção, no que respeita aos acessos às obras e equipamentos.

Participar, em caso de situação anómala, no estabelecimento dos modos de operação e de emergência seleccionados sob coordenação do PCC e informar os clientes.

Cumprir o regulamento preestabelecido.

Estar atento a todas as perturbações no terreno e informar o PCC, agindo em conformidade e de acordo com instruções recebidas do PCC e eventualmente em articulação com o responsável operacional.

Análise, no *playback* do sistema de sinalização, de ocorrências diversas, tais como, atrasos ou outros desvios horários, perturbações, modos degradados, etc.

Apoio administrativo ao PCC no que respeita à preparação da informação de reporting da direcção de operação.

Elaboração de relatórios de periodicidade diária, semanal e mensal, garantindo a distribuição da informação a nível interno de acordo com os timings definidos.

Proceder à parametrização das tabelas horárias no sistema de sinalização e gestão da circulação, com inserção dos tempos de percurso, itinerários/comandos de sinalização, interface com o sistema de informação ao público e outros.

Proceder ao carregamento de viagens no sistema de gestão da circulação.  
 Participar na formação dos reguladores e agentes de posto de informação áudio.  
 Conduzir, sempre que necessário, os veículos de metro ligeiro.  
 Conduzir o unimog, desde que habilitado.  
 Conduzir viaturas sempre que necessário.  
 Acompanhar os maquinistas no SMLAMP como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.  
 Colaborar com as forças de emergência em caso de acidente/incidente.  
 Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.  
 Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

**Secretária de administração**  
**Conteúdo funcional**  
 Secretariar e/ou prestar apoio técnico administrativo à direcção geral;  
 Criar e actualizar os ficheiros;  
 Organizar as reuniões, a documentação da direcção geral e elaborar actas de reuniões;  
 Gerir a agenda da actividade da direcção geral;  
 Gestão corrente de dossiers;  
 Tratamento de correspondência recebida e enviada, assim como do expediente geral administrativo;  
 Gestão do arquivo físico e digital;  
 Acompanhamento de visitantes;  
 Tratamento de chamadas telefónicas, contactos internos e externos, ligação com a Metro do Porto;  
 Preparação de documentação para suporte a reuniões e apoio às mesmas;  
 Elaboração de documentos diversos de suporte à actividade da administração;  
 Consulta, pesquisa e tratamento de dados para acompanhamento e elaboração de documentação;  
 Consulta de mercado para fornecimento e prestação de serviços;  
 Compra, organização e gestão de viagens;  
 Planeamento, organização e supervisão de eventos da empresa;  
 Responsabilidade social - Planeamento, organização e dinamização de iniciativas. Levantamento de necessidades no âmbito do melhoramento das infraestruturas de apoio social/operacional;  
 Actividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;  
 Control Q (DG/DO/QAS/DRH) - Procedimentos necessários ao envio de documentos contratuais e não contratuais à Metro do Porto;  
 Acompanhamento da elaboração de impressos e documentação;  
 Apoio administrativo à direcção de operação: Tratamento da edição de pagamento mensal (folhas de ausência/férias e trabalho suplementar), preparação do envio de horários especiais para salas de operação, elaboração do mapa anual de férias com base nos elementos recebidos do planeamento, apoio administrativo corrente;  
 Cumprir as políticas da qualidade, segurança e ambiente;  
 Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário;  
 Operar central telefónica, nas rotações julgadas oportunas, nomeadamente nas pausas diárias para lanche e/ou ausências durante os períodos de férias;  
 Executar outras tarefas directamente ligadas à sua função e/ou complementares da mesma.

## ANEXO II

### Regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho

#### Artigo 14.º

##### Progressão horizontal para Trabalhadores abrangidos pelo AE

- 1- [Inalterado.]
- 2- [Inalterado.]
- 3- [Inalterado.]
- 4- [Inalterado.]
- 5- [Inalterado.]
- 6- [Eliminado.]
- 7- [Anterior número 6.]
- 8- [Anterior número 7.]
- 9- [Anterior número 8.]

## ANEXO III

**Grelhas salariais e outras rubricas pecuniárias**

Tabela salarial de 2022 a 2025

| Categorias profissionais   | Tabela salarial 2022 SNTSF |            |            |            |            |            |            |            |
|--|----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|  | Nível I                    | Nível II   | Nível III  | Nível IV   | Nível V    | Nível VI   | Nível VII  | Nível VIII |
| Adjunto do responsável do PCC técnico de regulamentação e segurança da circulação  | 1 480,36 €                 | 1 655,36 € | 1 790,91 € | 1 926,46 € | 2 060,68 € | 2 196,22 € | 2 357,58 € |            |
| Técnico de qualidade, ambiente e segurança técnico de sistemas de tempo real técnico de planeamento técnico de trabalhos e métodos técnico de informática e gestão de redes técnico de recursos humanos técnico de controlo e reporting de operação técnico de contabilidade secretária de administração | 1 480,36 €                 | 1 655,36 € | 1 790,91 € | 1 926,46 € | 2 060,68 € | 2 196,22 € | 2 357,58 € |            |
| Técnico de controlo operacional  | 1 122,00 €                 | 1 201,34 € | 1 247,53 € | 1 295,62 € | 1 345,59 € | 1 397,78 € | 1 431,43 € |            |
| Técnico de manutenção e CCM  | 1 122,00 €                 | 1 201,34 € | 1 247,53 € | 1 295,62 € | 1 345,59 € | 1 397,78 € | 1 431,43 € |            |
| Regulador  | 1 210,15 €                 | 1 296,11 € | 1 346,11 € | 1 398,22 € | 1 452,32 € | 1 508,87 € | 1 567,57 € |            |
| Supervisor de turno no PCC   | 1 366,15 €                 | 1 452,11 € | 1 507,11 € | 1 559,22 € | 1 618,32 € | 1 674,87 € | 1 738,57 € |            |
| Técnico operacional de segurança e qualidade   | 1 210,15 €                 | 1 296,11 € | 1 346,11 € | 1 398,22 € | 1 452,32 € | 1 508,87 € | 1 567,57 € |            |
| Maquinista no SMLAMP   | 979,96 €                   | 1 074,61 € | 1 122,00 € | 1 170,69 € | 1 224,65 € | 1 278,57 € | 1 335,69 € |            |
| Técnico de manutenção MC   | 979,96 €                   | 1 074,61 € | 1 122,00 € | 1 170,69 € | 1 224,65 € | 1 278,57 € | 1 335,69 € |            |
| Agente de posto de informação áudio  | 979,96 €                   | 1 074,61 € | 1 122,00 € | 1 170,69 € | 1 224,65 € | 1 278,57 € | 1 335,69 € |            |
| Agente de estação e informação   | 853,46 €                   | 939,06 €   | 973,29 €   | 1 004,94 € | 1 041,71 € | 1 074,61 € | 1 111,65 € |            |
| Agente de sinalética   | 853,46 €                   | 939,06 €   | 973,29 €   | 1 004,94 € | 1 041,71 € | 1 074,61 € | 1 111,65 € |            |
| Rececionista   | 853,46 €                   | 939,06 €   | 973,29 €   | 1 004,94 € | 1 041,71 € | 1 074,61 € | 1 111,65 € |            |

Grelha a 1 de janeiro de 2023

- Acrescido do IPC sem habitação registado no Continente em 2022.

Grelha a 1 de janeiro de 2024 (com criação do nível 8 a partir desta data)

- Acrescido do IPC sem habitação registado no Continente em 2023.

Grelha a 1 de janeiro de 2025

- Acrescido do IPC sem habitação registado no Continente em 2024.

Para as categorias profissionais de maquinista no SMLAMP, supervisor de turno no PCC e regulador:

Grelha a 1 de janeiro de 2023

- Aumento de 0,60 % acrescido do IPC sem habitação registado no Continente em 2022.

Grelha a 1 de janeiro de 2024 (com criação do nível 8 a partir desta data)

- Aumento de 0,60 % acrescido do IPC sem habitação registado no Continente em 2023.

Grelha a 1 de janeiro de 2025

- Aumento de 0,60 % acrescido do IPC sem habitação registado no Continente em 2024.

1- Aos valores indicados nas grelhas salariais deverá ser, por ocasião de cada processamento da retribuição base, adicionada a componente fixa do subsídio de exploração no montante mensal de: 157,63 € (técnico de manutenção e CCM; supervisor de turno no PCC; regulador; maquinista no SMLAMP; e técnico de manutenção MC) ou de: 130,96 € (agente de posto de informação áudio; agente de estação e informação; e agente de sinalética), inalteráveis durante a vigência do presente acordo de revisão do AE, que deixam de ser devidos no âmbito da cláusula 52.<sup>a</sup> e do Regulamento do Subsídio de Exploração.

A partir de 1 de janeiro de 2026, a referida componente fixa do subsídio de exploração será, para todos os efeitos, definitivamente incorporada na retribuição base.

2- Os valores das tabelas salariais supra indicadas serão, sem a inclusão da referida componente fixa do subsídio de exploração, revistos, a partir de 1 de janeiro de 2023, de acordo com o IPC sem habitação em Portugal continental registado no ano civil anterior, com o mínimo de zero para o referido índice, nos termos indicados supra. Para as categorias profissionais de maquinista no SMLAMP, supervisor de turno no PCC e regulador, os valores das tabelas salariais supra indicadas serão, sem a inclusão da referida componente fixa do subsídio de exploração, revistos, a partir de 1 de janeiro de 2023, de acordo com 0,6 % acrescido do IPC sem habitação em Portugal continental registado no ano civil anterior, com o mínimo de zero para o referido índice, nos termos indicados supra.

3- O valor da remuneração dos maquinistas no SMLAMP no primeiro mês é de 580,00 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

4- O subsídio de alimentação é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 8,47 € (oito euros e quarenta e sete centavos) por cada dia de trabalho efetivo.

5- O valor da diuturnidade prevista na cláusula 50.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 26,70 € (vinte e seis euros e setenta centavos).

6- O valor do prémio de condução previsto na cláusula 53.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 0,02 € (dois centavos de euro), por cada quilómetro efetivamente percorrido.

7- O valor do subsídio de transporte previsto na cláusula 54.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 2,0044 €.

8- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 101,13 € (cento e um euros e treze centavos), o qual será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

9- O valor do prémio mensal de regulação previsto na cláusula 54.<sup>a</sup>-A é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 25,00 € (vinte e cinco euros).

## ANEXO IV

### Regulamento do subsídio de exploração

[*Inalterado.*]

4- Montante mensal do subsídio de exploração e montante do incentivo trimestral complementar

4.1- O montante mensal do subsídio de exploração é o seguinte, consoante a categoria profissional do trabalhador:

a) Maquinista no SMLAMP: 43,17 € (quarenta e três euros e dezassete centavos);

b) Regulador: 43,17 € (quarenta e três euros e dezassete centavos);

c) Técnico de manutenção CCM/MC: 43,17 € (quarenta e três euros e dezassete centavos);

- d) Agente de estação e informação: 35,87 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos);  
 f) Agente de sinalética: 35,87 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos);  
 g) Agente de posto de informação áudio: 35,87 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos).

4.2- [Inalterado.]

4.3- [Inalterado.]

4.4- [Inalterado.]

4.5- O montante do incentivo trimestral complementar será apurado por aplicação dos seguintes percentuais crescentes ao valor do subsídio de exploração:

- a) 3 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 23,26 % - 1.º nível de cumprimento;  
 b) 6 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 34,89 % - 2.º nível de cumprimento; e  
 c) 9 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 46,51 % - 3.º nível de cumprimento.

4.6- [Inalterado.]

4.7- [Inalterado.]

4.8- [Inalterado.]

4.9- [Inalterado.]

4.10- Tabela prática aplicável aos trabalhadores afetos a funções com atribuição de subsídio de exploração:

| Pressupostos especiais                 | 1.º nível |   |   | 2.º nível |   |   | 3.º nível |   |   | Seguintes |   |   |   |   |   |   |
|--|-----------|---|---|-----------|---|---|-----------|---|---|-----------|---|---|---|---|---|---|
| Falhas técnicas                        | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Constrangimentos às escalas de serviço | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Percentagem de incentivo trimestral    | 23,26 %   |   |   | 34,89 %   |   |   | 46,51 %   |   |   | 46,51 %   |   |   |   |   |   |   |

4.11- Tabela de incentivos:

| Nível de cumprimento trimestral | Número de falhas no trimestre/% incentivo                 | Valores do subsídio de exploração             | Valor do incentivo no final do trimestre |
|---------------------------------|---|---|--|
| 1.º                             | Se igual a zero (0) = 5 %<br>Se dif. de zero (0) = 0      | Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 € | 5 % ou 0 % de 43,17 €                    |
| 2.º                             | Se igual a zero (0) = 7,5 %<br>Se dif. de zero (0) = 0    | Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 € | 7,5 % ou 0 % de 43,17 €                  |
| 3.º                             | Se igual a zero (0) = 10 %<br>Se dif. de zero (0) = 5 %   | Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 € | 10 % ou 5 % de 43,17 €                   |
| Seguintes                       | Se igual a zero (0) = 10 %<br>Se dif. de zero (0) = 7,5 % | Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 € | 10 % ou 7,5 % de 43,17 €                 |

[Inalterado do número 5 até ao final Regulamento do Subsídio de Exploração]

#### Artigo 2.º

1- A presente revisão do AE, ressalvados regimes específicos expressamente previstos na mesma, entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas produzirá efeitos retroativos desde 1 de janeiro de 2022.

2- A presente revisão do AE vigorará até 31 março de 2025, mas, ressalvadas as matérias de natureza pecuniária que vigorarão apenas até essa data, o AE prolongar-se-á até à data de termo efetivo da realização da operação do SMLAMP pela ViaPorto no âmbito da atual subconcessão, caso a mesma se prolongue após 31 de março de 2025.

3- A presente revisão do AE abrange um empregador e cerca de 300 trabalhadores.

Celebrado em três vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a terceira para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Porto, 3 de maio de 2023.

Pela ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Alberto Castanho Ribeiro*, na qualidade de gerente.

*Luís Manuel Delicado Cabaço Martins*, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

*Sérgio Miguel Mendes Fernandes*, na qualidade de mandatário.

*António Manuel da Silva Cunha*, na qualidade de mandatário.

*Pedro Manuel Felgueiras Lamas*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de junho de 2023, a fl. 33 do livro n.º 13, com o n.º 205/2023, 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 Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA**

A Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA, com sede na Avenida Santos Dumont, 57, 2.º esq.º, 1050-202 Lisboa, com o número de pessoa coletiva 501268278, contribuinte da Segurança Social 20008878092, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2023 - Revisão global, celebrado entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, ambos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão abrangidos pelo AE em apreço um total de 1 empregador e 39 trabalhadores.

O presente acordo é feito em 3 (três) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a terceira a instruir o depósito na DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, sem prejuízo do seu envio em documento eletrónico.

Lisboa, 25 de maio de 2023.

Pela Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA:

*Vasco Hernandez Pinheiro*, na qualidade de administrador.

*José Joaquim Salvado Mesquita*, na qualidade de administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, na qualidade de presidente da direção.

*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária - Advogada.

Depositado em 27 de junho de 2023, a fl. 33 do livro n.º 13, com o n.º 207/2023, 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

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de revogação do acordo de empresa entre a Scotturb - Transportes Urbanos, L.<sup>da</sup> e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS**

Entre:

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pessoa coletiva n.º 508506409, com sede em Avenida Álvares Cabral, n.º 18, 1250-015 Lisboa, legalmente representado por José Manuel Oliveira, Anabela Paulo da Silva Carvalheira e Luis Manuel de Oliveira Venâncio, adiante designada FECTRANS

e

Scotturb - Transportes Urbanos, L.<sup>da</sup>, pessoa coletiva n.º 511069553, com sede em Rua de São Francisco, n.º 660, Adroana, Cascais, legalmente representada pela gerente Sílvia Barata de Boms, adiante designada Scotturb.

É nesta data, livremente e de boa fé, celebrado o presente acordo de revogação do acordo de empresa subscrito pela Stagecoach Portugal Transportes Rodoviários, L.<sup>da</sup> e a FSTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 1997, com as alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 1999 e n.º 16, de 29 de abril de 2000, o qual se rege pelas seguintes cláusulas:

*I) Questão prévia*

1- Por via do presente acordo, a FECTRANS e a Scotturb pretendem proceder à revogação do acordo de empresa pela Stagecoach Portugal Transportes Rodoviários, L.<sup>da</sup> e a FSTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 1997, com as alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 1999 e n.º 16, de 29 de abril de 2000.

2- Assim, a FECTRANS sucedeu em todos os direitos e obrigações a anteriormente subscritora FEUTRU.

3- Por sua vez, Scotturb - Transportes Urbanos, L.<sup>da</sup> corresponde à atual designação social de Stagecoach Portugal Transportes Rodoviários, L.<sup>da</sup> - cfr. cópia da certidão permanente que se anexa.

4- Assim, o presente acordo de revogação mostra-se subscrito pela FECTRANS e pela Scotturb, as quais, e atualmente, representam as anteriormente subscritoras do acordo de empresa, respetivamente, FSTRU e Stagecoach Portugal Transportes Rodoviários, L.<sup>da</sup>

*II) Do acordo de revogação*

1- A FSTRU, ora FECTRANS, e a Stagecoach Portugal Transportes Rodoviários, L.<sup>da</sup>, ora Scotturb, subcreveram o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 1997, com as alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 1999 e n.º 16, de 29 de abril de 2000.

2- Em razão do acordo celebrado em 30 de agosto de 2022, a FECTRANS e a Scotturb acordam em proceder, com efeitos imediatos, à revogação do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 1997, com as alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 1999 e n.º 16, de 29 de abril de 2000, deixando o mesmo, deste modo, de produzir quaisquer efeitos.

3- O presente acordo de revogação abrange um empregador (Scotturb) e cento e sessenta trabalhadores.

Lisboa, aos dez dias do mês de outubro de dois mil e vinte e dois.

Pela Scotturb - Transportes Urbanos, L.<sup>da</sup>:

*Sílvia Barata de Boms*, na qualidade de gerente.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Anabela Carvalheira*, na qualidade de membro da direção.

*José Oliveira*, na qualidade de membro da direção.

### **Declaração**

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 em 26 de junho de 2023, a fl. 32 do livro n.º 13, com o n.º 200/2023, 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

**STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos que passa a denominar-se STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 4 de abril de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2011.

## Artigo 1.º

**Denominação**

O STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos é a associação constituída, por tempo ilimitado, pelos trabalhadores que, exercendo as funções referidas nestes estatutos, a ele tenham aderido livremente, para a defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais, dotada de personalidade jurídica, administração e funcionamento autónomos.

## Artigo 2.º

**Representação**

São representados pelo STHAA todos os técnicos de tráfego de assistência em escala, operadores de assistência em escala e outros com designação diversa mas com idêntica ou complementar natureza técnico-profissional que concorram com o seu desempenho para a atividade aeroportuária ou para a aviação civil, nas companhias aéreas ou de *handling* aeroportuário portuguesas ou estrangeiras estabelecidas ou com atividade em território nacional, independentemente da nacionalidade, da natureza ou duração dos contratos ou da base a que estejam afetos os referidos trabalhadores, bem como todos os trabalhadores que exerçam qualquer função, profissão ou categoria profissional correlacionada com o sector da aviação civil, transportadores aéreos, aeródromos, aeroportos, navegação aérea, *handling*, infraestruturas aeroportuárias, indústrias aeronáuticas e similares, incluindo todos os trabalhadores que exercem atividades de cuidados de saúde e de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Registado em 27 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 3 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública - SNCC/PSP -  
Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 3 de junho de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2021.

## CAPÍTULO III

**Dos sócios**

(...)

## Artigo 9.º

**Sócios**

1- Podem ser sócios do Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública - SNCC/PSP todos os profissionais da PSP, pertencentes à carreira de chefe de polícia na situação de ativo, pré-aposentação e aposentação.

2- São sócios efetivos todos os chefes de polícia no ativo em efetividade de serviço na PSP, em comissão de serviço ou adido.

3- Por deliberação da assembleia-geral, após proposta da direção nacional, pode ser atribuída a categoria de sócio honorário a chefes de polícia que mereçam essa distinção pelos méritos prestados à PSP ou ao SNCC/PSP.

(...)

## Artigo 18.º

**Quotas**

1- Os sócios devem pagar as respetivas quotas sindicais por transferência bancária ou, através de desconto direto no recibo de vencimento, até ao dia 21 de cada mês.

2- As quotas passam a ter o valor percentual correspondente a 0,55 % do primeiro nível e primeira posição da tabela remuneratória da categoria de chefe da carreira de chefe de polícia, a vigorar a partir de 21 setembro 2023.

Registado em 26 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 3 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 3 de junho de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2014.

## CAPÍTULO I

**Denominação, âmbito e sede**

## Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS, é a associação sindical representativa dos trabalhadores que, independente da sua profissão, exerçam a sua actividade em instituições, organismos e estabelecimentos da saúde e da segurança social, quer públicos quer privados e outros, nomeadamente nos organismos reconhecidos na designação de «economia social» ou do terceiro sector, incluindo mutualidades, cooperativas e associações, fundações e comunidades, como Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), ONG, ordens, misericórdias, associações de bombeiros voluntários e demais entidades de qualquer natureza jurídica com actividade similar.

## Artigo 2.º

O âmbito de representação do sindicato é todo o território nacional.

## Artigo 3.º

1- O sindicato tem a sua sede no Porto.

2- Por decisão da direcção e de acordo com regulamento próprio aprovado em assembleia-geral, o sindicato poderá abrir delegações noutras localidades da sua área de jurisdição.

## CAPÍTULO II

**Natureza e princípios fundamentais**

## Artigo 4.º

O sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da pluralidade, da democracia e da independência sindical e defende a unidade dos trabalhadores e a solidariedade entre eles, assim como o fim da exploração do homem pelo homem.

## Artigo 5.º

O sindicato defende o princípio da não discriminação e do tratamento igual entre todos os associados,

assim como a liberdade de sindicalização de todos os trabalhadores independentemente das suas opções políticas, ideológicas, religiosas, orientação sexual, nacionalidade ou de etnia.

#### Artigo 6.º

O sindicato desenvolve a sua actividade com total independência em relação às entidades patronais, estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer outros organismos de natureza não sindical.

#### Artigo 7.º

1- É reconhecido o exercício do direito de tendência dentro do sindicato possibilitando o debate aberto e democrático das várias correntes de opinião que os trabalhadores entenderem exprimir.

2- A regulamentação do direito de tendência consta no anexo IV a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

#### Artigo 8.º

Para além da acção sindical, primeira finalidade da sua existência, o sindicato procurará obter benefícios para os associados, complementares aos da actividade sindical, pelo que poderá estabelecer contactos, protocolos, programas de actividade e a cooperação com outras entidades no âmbito nacional ou internacional ou ainda criar fundos de greve e de solidariedade.

#### Artigo 9.º

As formas de luta a desenvolver com os trabalhadores deverão ser precedidas, sempre que possível, da sua prévia aprovação organizada da forma como estes entenderem.

### CAPÍTULO III

#### **Fins e competências**

#### Artigo 10.º

O sindicato tem por fins:

1- Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos e individuais dos seus associados;

2- Promover, organizar e apoiar acções e lutas conducentes à satisfação das reivindicações dos associados, de acordo com a sua vontade democrática;

3- Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;

4- Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, a luta por uma sociedade de igualdade, liberdade e solidariedade e o respeito pelos direitos humanos;

5- Cooperar com as comissões de trabalhadores e outras associações sindicais, nacionais ou internacionais, em acções de defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores;

6- Promover, quando estiverem reunidas as condições necessárias, a criação de fundos de solidariedade e de greve, ou ainda de apoio médico e social aos seus associados, assim como a edificação de uma casa da terceira idade para os reformados e antigos associados do sindicato;

7- Prestar todo o apoio sindical aos desempregados que tenham exercido ou venham a exercer a sua actividade nas áreas e âmbito do sindicato, nomeadamente apoio na acção e formação profissional, e bem como estabelecer contactos junto de entidades públicas e privadas com vista à sua inserção no mercado de trabalho.

#### Artigo 11.º

Ao sindicato compete, nomeadamente:

1- Celebrar convenções colectivas de trabalho;

2- Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por associados, outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;

3- Participar na elaboração da legislação de trabalho;

4- Intervir nos processos de reestruturação, especialmente no respeitante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

5- Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e outros regulamentos de trabalho;

6- Intervir em processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

7- Prestar assistência sindical, jurídica ou outra que lhe seja possível aos seus associados, em todos os aspectos laborais, e contra quaisquer condutas reveladoras de assédio moral e sexual, assim como de violência doméstica;

8- Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

9- Desenvolver práticas sindicais com sensibilidade de cidadania, meio ambiente e social.

#### Artigo 12.º

Para a prossecução dos seus fins o sindicato deve:

1- Criar e dinamizar a estrutura sindical de forma a garantir uma estreita e contínua ligação aos trabalhadores;

2- Promover o mais amplo debate entre os trabalhadores, o confronto salutar entre opiniões diferentes, propostas e alternativas sempre que elas existam;

3- Dar a todas as tendências igual tratamento;

4- Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;

5- Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos seus associados;

6- Solicitar aos desempregados o preenchimento de um impresso de adesão aos princípios e objectivos do sindicato e contribuir com o pagamento do valor estabelecido na alínea *a)* do artigo 44.º dos presentes estatutos.

### CAPÍTULO IV

#### Associados

#### Artigo 13.º

Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores abrangidos pelo artigo 1.º e que exercem a sua actividade no âmbito indicado no artigo 2.º, bem como todos aqueles que se encontram nas condições descritas no artigo 44.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 14.º

1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção que deverá decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido e o comunicará ao interessado e à estrutura sindical do seu local de trabalho.

2- Da decisão da direcção cabe recurso, interposto pelo interessado ou por qualquer associado, para a assembleia-geral que se realizará, por decisão da direcção, até ao prazo máximo de três meses.

#### Artigo 15.º

São direitos dos associados:

1- Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

2- Participar activamente na vida do sindicato apresentando todas as propostas que entender por convenientes;

3- Participar em todas as deliberações que lhes digam respeito;

4- Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, culturais e sociais comuns aos associados;

5- Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por instituições onde este se tenha filiado ou com o qual estabelece protocolos de cooperação nos termos destes estatutos;

6- Ser informado de todos os assuntos que digam respeito à vida sindical;

7- Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos dos presentes estatutos;

8- Formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato;

9- Examinar as contas, orçamentos e outros documentos, nos períodos e nas condições em que a direcção tem por dever colocar à sua disposição;

10- Beneficiar do fundo de greve, de solidariedade ou de outros serviços de apoio, criados pelo sindicato, nos termos dos presentes estatutos e dos regulamentos para o efeito criados.

#### Artigo 16.º

São deveres dos associados:

- 1- Defender os interesses de todos os trabalhadores, a democracia e o debate aberto das ideias e opiniões;
- 2- Participar nas actividades do sindicato e manter-se delas informado, participar nas reuniões e outras iniciativas, exercer o direito de voto e desempenhar as funções para que for eleito salvo por motivos que justificará;
- 3- Cumprir e fazer cumprir os estatutos bem como as deliberações democraticamente assumidas;
- 4- Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do sindicato, suas actividades e edições, com vista ao alargamento da influência sindical;
- 5- Pagar mensalmente a quotização;
- 6- Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de um mês, a mudança de residência, reforma, incapacidade por doença, impedimento por serviço militar, situação de desemprego ou ainda quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do sindicato.

#### Artigo 17.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- 1- Se retirem voluntariamente comunicando essa sua intenção por escrito à direcção;
- 2- Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- 3- Deixarem de pagar as quotas, sem motivo justificado, ao fim de seis meses e, se depois de avisados por escrito pelo sindicato, não efectuarem o seu pagamento ou não apresentarem por escrito a forma de pagamento do valor atrasado, no prazo de um mês a contar da data de recepção do aviso;
- 4- No caso de existir matéria susceptível de integrar a prática de infracção estatutária, compete à direcção do sindicato promover o respectivo processo disciplinar, elaborar a nota de culpa com a descrição concreta e específica dos factos e entregá-la ao associado no prazo de 30 dias após o conhecimento dos mesmos;
- 5- O associado acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias úteis, a contar da data de recebimento da nota de culpa, podendo requerer as diligências de prova que entenda e apresentar até três testemunhas por cada facto;
- 6- Após a realização das diligências probatórias a que haja lugar, a decisão disciplinar deverá ser tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa do associado;
- 7- Da decisão da direcção do sindicato cabe recurso, no prazo de 10 dias a contar da sua notificação ao associado, para a assembleia-geral ordinária do sindicato, na primeira reunião deste órgão que ocorrer após a decisão, salvo se já tiver sido convocada, que delibera em última instância;
- 8- A pena de expulsão só poderá ser aplicada a um associado no âmbito de um processo disciplinar devidamente instaurado pela direcção do sindicato e quando, no referido processo, fique provado que o mesmo cometeu grave violação de deveres fundamentais.

#### Artigo 18.º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo nos casos de expulsão em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia-geral, no prazo máximo de três meses e votado favoravelmente pela maioria dos associados.

### CAPÍTULO V

#### Regime disciplinar

#### Artigo 19.º

1- Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até doze meses e expulsão, desde que:

- a) Não cumpram de forma injustificada os deveres previstos no artigo 16.º;



- b)* Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
  - c)* Praticuem actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.
- 2- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### Artigo 20.º

- 1- O poder disciplinar é exercido pela mesa da assembleia-geral, a qual nomeará para o efeito uma comissão de inquérito ou inquiridor.
- 2- A mesa da assembleia-geral poderá, por proposta da comissão de inquérito ou do inquiridor, suspender preventivamente o arguido, se a gravidade da infracção o justificar.
- 3- Da decisão da mesa da assembleia-geral cabe recurso para a assembleia-geral, que decidirá em última instância.
- 4- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia-geral que ocorrer após a decisão, no prazo máximo de três meses, salvo se esta já tiver sido convocada ou se tratar de assembleia-geral eleitoral.

### CAPÍTULO VI

#### Organização do sindicato

#### Artigo 21.º

A estrutura do sindicato nos locais de trabalho é constituída pelo plenário de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical e delegados sindicais, sendo que:

- 1- O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo dos trabalhadores de uma instituição ou estabelecimento e serviço, podendo ser convocado para um conjunto de locais de trabalho;
- 2- A comissão sindical é um órgão de coordenação da actividade composta pelos delegados sindicais da instituição ou área respectiva;
- 3- Os delegados sindicais são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo regulamento aprovado em assembleia-geral, e têm como atribuições:
- a)* Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
  - b)* Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;
  - c)* Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do sindicato cheguem aos trabalhadores;
  - d)* Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições gerais legais, contratuais e regulamentares;
  - e)* Cooperar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das resoluções;
  - f)* Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos trabalhadores;
  - g)* Cooperar no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
  - h)* Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção do sindicato;
  - i)* Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
  - j)* Incentivar os trabalhadores não filiados a procederem à sua inscrição;
  - k)* Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao sindicato da quotização sindical;
  - l)* Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
  - m)* Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência.

#### Artigo 22.º

A criação de delegações ou de outras formas de organização descentralizadas do sindicato verificar-se-á por simples deliberação da direcção, ouvidos os trabalhadores interessados.

## CAPÍTULO VII

**Órgãos do sindicato**

## SECÇÃO I

**Disposições gerais**

## Artigo 23.º

Os órgãos do sindicato são:

- 1- Assembleia-geral;
- 2- Mesa da assembleia-geral;
- 3- Direcção;
- 4- Conselho fiscal;
- 5- Assembleia de delegados sindicais.

## Artigo 24.º

1- A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia-geral, da direcção e do conselho fiscal é de quatro anos.

2- A partir da data da publicação dos presentes estatutos, os membros da assembleia-geral, da direcção e do conselho fiscal só podem ser reeleitos em efectividade de funções para o mesmo órgão num máximo de quatro vezes consecutivas.

3- A assembleia-geral especificamente convocada para o efeito, poderá autorizar a continuidade da totalidade dos membros dos órgãos dos corpos sociais (gerentes), para além da finalização do respectivo mandato, e desde que:

a) Seja considerada por votação expressamente requerida, para o regular funcionamento do sindicato e dos seus órgãos sociais, designadamente se ocorrer a falta de apresentação de listas na assembleia-geral eleitoral que ponha em causa as condições de continuidade do sindicato.

## Artigo 25.º

1- O exercício dos cargos sindicais é gratuito.

2- Os membros eleitos do sindicato que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição do seu trabalho ou sofram comprovadamente prejuízos económicos por motivo do desempenho das suas funções têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias correspondentes.

## Artigo 26.º

Qualquer membro dos órgãos do sindicato pode pedir a suspensão do seu mandato por tempo determinado ou indeterminado, sendo substituído pelo suplente, por ordem da lista, cessando as suas funções quando este o reassumir.

## Artigo 27.º

1- Os membros da mesa da assembleia-geral, da direcção e do conselho fiscal podem ser destituídos pela assembleia-geral que tenha sido convocada expressamente para este efeito com a antecedência mínima de 30 dias e desde que votada por mais de 50 % dos sócios presentes.

2- A assembleia-geral que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número anterior a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4- Nos casos previsto no número 2, deste artigo, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias.

5- O disposto nos números anteriores aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

## SECÇÃO II

**Assembleia-geral**

## Artigo 28.º

A assembleia-geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

## Artigo 29.º

Compete, em especial, à assembleia-geral:

- 1- Eleger os membros da mesa da assembleia-geral, da direcção e do conselho fiscal;
- 2- Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia-geral, da direcção e do conselho fiscal;
- 3- Deliberar, em última instância, os diferendos entre órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para a instrução e estudo de processos, a fim de habilitar a assembleia-geral a decidir conscienciosamente;
- 4- Aprovar anualmente o relatório e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- 5- Aprovar anualmente o orçamento e plano de actividades proposto pela direcção;
- 6- Alterar o valor da quotização a pagar mensalmente pelos associados;
- 7- Autorizar a direcção a contrair empréstimos;
- 8- Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- 9- Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- 10- Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- 11- Deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;
- 12- Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato;
- 13- Deliberar sobre a filiação do sindicato, ou desfiliação, de uniões, federações ou centrais sindicais e organismos congéneres no espaço europeu ou mundial.

## Artigo 30.º

1- A assembleia-geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária, anualmente, até 31 de março para exercer as atribuições previstas no número 4 do artigo 35.º, até 15 de dezembro para exercer as atribuições previstas no número 5 do artigo 35.º e de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas no número 1 do artigo 29.º

2- A assembleia-geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia-geral o entender necessário;
- b) A solicitação do conselho fiscal e da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um 1/10 ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia-geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia-geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número 2, deste artigo, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia-geral de forma que esta se realize no prazo de trinta dias após a recepção do requerimento.

5- As assembleias-gerais extraordinárias convocadas a requerimento dos associados, nos termos da alínea c) do número 2, só se realizam com a presença de pelo menos 50 % dos associados proponentes.

## Artigo 31.º

1- A convocação da assembleia-geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na área em que o sindicato exerce a sua actividade com a antecedência de 60 dias, pela afixação da convocatória nas instalações do sindicato e pelo envio aos delegados sindicais.

2- A assembleia-geral inicia-se na hora marcada, com a presença da maioria dos associados ou trinta minutos depois, com a presença de qualquer número de associados presentes.

3- As deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria simples de votos dos associados presentes, salvo no que respeita às matérias previstas nos números 8, 9, 11, 12 e 13, do artigo 29.º, em que se exige a maioria absoluta de votos.

## SECÇÃO III

**Mesa da assembleia-geral**

## Artigo 32.º

- 1- A mesa da assembleia-geral é constituída por um presidente, dois secretários e dois suplentes.
- 2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a escolher entre ambos.

## Artigo 33.º

Compete à mesa da assembleia-geral:

- 1- Convocar e presidir às reuniões da assembleia-geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- 2- Dar conhecimento à assembleia-geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;
- 3- Garantir a elaboração das actas das reuniões da assembleia-geral;
- 4- Dar posse aos membros eleitos para os novos órgãos no prazo de quinze dias após a eleição;
- 5- Exercer o poder disciplinar que lhe confere os estatutos;
- 6- Comunicar à assembleia-geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento.

## SECÇÃO IV

**Direcção**

## Artigo 34.º

- 1- A direcção do sindicato compõe-se de um mínimo de onze elementos e um máximo de dezanove elementos efectivos e um terço de suplentes, sendo o número de efectivos igual ao número de candidatos efectivos da lista mais votada.
- 2- A direcção, na sua primeira reunião, deverá:
  - a) Definir as funções de cada um dos seus membros;
  - b) Aprovar o regulamento de funcionamento.

## Artigo 35.º

Compete à direcção, em especial:

- 1- Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- 2- Aceitar e recusar os pedidos de inscrição dos associados;
- 3- Dirigir e coordenar a actividade do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- 4- Elaborar e apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório de actividades e as contas, acompanhado do respectivo parecer do conselho fiscal;
- 5- Elaborar e apresentar anualmente o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte;
- 6- Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- 7- Elaborar o inventário dos haveres do sindicato que será conferido e assinado no acto da posse da nova direcção;
- 8- Submeter à apreciação da assembleia-geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- 9- Requerer ao presidente da mesa da assembleia-geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- 10- Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, de acordo com as disposições legais aplicáveis;
- 11- Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- 12- Promover a constituição de grupos de trabalho ou comissões eventuais para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade.

## Artigo 36.º

- 1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, 2 membros efectivos da direcção.

2- A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 37.º

- 1- A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.
- 2- As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.
- 3- Em caso de empate o coordenador da direcção tem voto de qualidade.
- 4- A direcção reúne sempre que necessário, no mínimo, uma vez por mês.

### SECÇÃO V

#### Conselho fiscal

#### Artigo 38.º

- 1- O conselho fiscal é constituído por três membros efectivos, um dos quais presidirá, e dois suplentes.
- 2- O conselho fiscal elegerá, na sua primeira reunião, o presidente, de entre os seus membros.
- 3- O conselho fiscal reunirá, pelo menos, de 3 em 3 meses e a condução dos trabalhos é da responsabilidade do seu presidente.
- 4- O conselho fiscal só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.
- 5- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

#### Artigo 39.º

Compete em especial ao conselho fiscal:

- 1- Examinar sempre que o entender a contabilidade do sindicato;
- 2- Apreciar o relatório de actividades e de contas bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção;
- 3- Fiscalizar os actos administrativos da direcção elaborando relatórios, se for caso disso, enviando-os à mesa da assembleia-geral e à direcção;
- 4- Assistir às reuniões da direcção sem direito a voto.

### SECÇÃO VI

#### Assembleia de delegados

#### Artigo 40.º

A assembleia de delegados é um órgão consultivo, constituído pelos delegados sindicais do sindicato.

#### Artigo 41.º

- 1- A assembleia de delegados exerce as funções consultivas junto da direcção.
- 2- A assembleia de delegados pode ser convocada pela direcção do sindicato, por uma comissão sindical ou por 10 % dos delegados sindicais.
- 3- A assembleia de delegados poderá reunir por áreas geográficas, sectores de actividade ou categorias profissionais, para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores de determinada área geográfica, sector de actividade ou categoria profissional.

#### Artigo 42.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- 1- Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- 2- Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;

3- Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

4- Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

## CAPÍTULO VIII

### Fundos

#### Artigo 43.º

Constituem fundos do sindicato:

- 1- As quotas dos associados;
- 2- As receitas extraordinárias;
- 3- As contribuições extraordinárias;
- 4- A direcção poderá deliberar a aplicação de uma percentagem sobre o direito a indemnização recebida pelos seus associados.

#### Artigo 44.º

1- A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % do seu vencimento mensal líquido, acrescido de eventuais diuturnidades ou anualidades.

2- Exceptuam-se:

- a) Os desempregados, que pagam 0,5 % do salário mínimo nacional;
- b) Os reformados e pensionistas que pagam 0,5 % da pensão social ou da pensão de reforma;
- c) Poderão ainda exceptuar-se, mediante decisão da direcção, os associados que comprovadamente se encontrem em situação de forte debilidade económica, ou se encontrem inscritos em organizações deontológicas e ordens profissionais, nacionais ou internacionais, com quem o sindicato estabeleça protocolos de cooperação, sendo nestes casos, a fixação da quota num valor mínimo nunca inferior a 0,5 %.

#### Artigo 45.º

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato.

#### Artigo 46.º

1- A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia-geral:

- a) Até 15 de dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- b) Até 31 de março de cada ano, o relatório de actividades e contas relativas ao ano anterior acompanhados de parecer do conselho fiscal.

2- O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados, na sede e delegações do sindicato com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia-geral e deverão ser enviados, no mesmo prazo, aos delegados sindicais.

## CAPÍTULO IX

### Fusão e dissolução

#### Artigo 47.º

A integração, fusão e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia-geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de pelo menos dois terços do número total de votantes.

#### Artigo 48.º

A assembleia-geral que deliberar a integração, fusão, ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que se procederá, não podendo em caso algum os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados ou funcionários.

## CAPÍTULO X

### **Eleições**

#### Artigo 49.º

1- Os membros da mesa da assembleia-geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por uma assembleia-geral eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos 2 meses anteriores.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior considera-se quotização paga as situações de impedimento por doença, acidente de trabalho e serviço militar.

#### Artigo 50.º

A forma de funcionamento da assembleia eleitoral, bem como o processo eleitoral serão objecto de regulamento eleitoral a aprovar pela assembleia-geral.

#### Artigo 51.º

1- Em todos os actos eleitorais disputados pelo método de lista o apuramento é feito de forma proporcional, pelo que a cada lista caberá eleger, para o órgão respectivo, o número de mandatos proporcional ao número percentual de votos que obteve.

2- O primeiro candidato da lista mais votada será o coordenador do órgão a eleger.

## CAPÍTULO XI

### **Alteração dos estatutos**

#### Artigo 52.º

Os estatutos só poderão ser alterados pela assembleia-geral e de acordo com os presentes estatutos e a lei sindical.

## CAPÍTULO XII

### **Disposições gerais e transitórias**

#### Artigo 53.º

1- Os órgãos do sindicato em exercício à data da entrada em vigor dos estatutos aprovados pela assembleia-geral extraordinária realizada mantêm-se em funções até ao final do seu mandato, com as atribuições que lhe são cometidas pelos presentes estatutos.

2- Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação e não têm efeitos retroactivos.

#### Artigo 54.º

Os casos omissos nos presentes estatutos serão regulados pela mesa da assembleia-geral de acordo com a lei das associações sindicais.

## ANEXO I

### **Regulamento eleitoral**

#### Artigo 1.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia-geral que deve, nomeadamente:

- 1- Marcar a data das eleições;
- 2- Convocar a assembleia-geral eleitoral;

- 3- Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- 4- Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- 5- Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- 6- Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- 7- Promover a constituição das mesas de voto;
- 8- Promover a confecção dos boletins de voto;
- 9- Presidir ao acto eleitoral.

#### Artigo 2.º

As eleições devem ter lugar no mês do termo do mandato dos membros da mesa da assembleia-geral, da direcção e do conselho fiscal.

#### Artigo 3.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita:

- 1- Por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato e delegações;
- 2- Pelo envio para comissões sindicais e delegados sindicais de serviços, organismos e instituições para afixação nos locais de trabalho;
- 3- Publicados em, pelo menos, um dos jornais diários mais lidos na área do sindicato, com a antecedência de 60 dias;
- 4- Pelo envio de anúncio convocatório via correio, com a antecedência de 60 dias, para a morada dos associados.

#### Artigo 4.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato, nas delegações sindicais, serviços, organismos e instituições no prazo de 45 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer associado reclamar para a mesa da assembleia-geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas, após a recepção da reclamação.

#### Artigo 5.º

1- A apresentação de uma lista candidata consiste na entrega à mesa da assembleia-geral:

- a) Da designação do órgão do sindicato a que a lista se candidata e com que sigla se candidata;
- b) Da identificação de todos os seus candidatos, sendo que o primeiro é o candidato a coordenador;
- c) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- d) Do programa de acção;
- e) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização eleitoral.

2- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 5 % ou 100 associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação da instituição onde trabalham, se for o caso.

4- Os subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e instituição onde trabalham.

5- Cada candidato só poderá apresentar-se numa lista de candidatura.

6- A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

7- O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia-geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia-geral comunicará com a lista respectiva.

#### Artigo 6.º

1- A mesa da assembleia-geral verificará a regularidade das candidaturas nos 5 dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao res-



ponsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de 5 dias a contar da data da entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia-geral decidirá, nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4- A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia-geral.

5- As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixados na sede e delegações do sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 7.º

1- Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia-geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2- Compete à comissão de fiscalização:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia-geral;

c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste.

3- A comissão de fiscalização eleitoral inicia as suas funções após o termo do prazo referido no número 3 do artigo 6.º

#### Artigo 8.º

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 6.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes.

3- Cada lista entregará, até 20 dias antes do acto eleitoral, à comissão de fiscalização em forma adequada para uma página A4 um resumo do seu programa e ainda o conjunto das fotografias dos seus candidatos que serão inseridas noutra página A4. Estes documentos serão enviados, a expensas do sindicato, pelo correio a todos os associados até 10 dias antes do acto eleitoral.

4- A direcção é obrigada a colocar os meios técnicos disponíveis do sindicato à disposição, de igual forma, das listas concorrentes.

5- O sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, num montante igual para todos, a fixar pela direcção, ou no orçamento anual aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do sindicato.

#### Artigo 9.º

1- Funcionarão mesas de voto, no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia-geral, nomeadamente:

a) Na sede central do sindicato;

b) Nas delegações ou outras instalações sindicais;

c) Em todos os locais de trabalho com pelo menos vinte associados.

2- Tendo em consideração a necessidade de assegurar a máxima participação dos associados no acto eleitoral, poderão ser adoptadas mesas volantes.

3- A mesa da assembleia-geral promoverá até 5 dias antes da data da assembleia eleitoral, a constituição das mesas de voto.

4- Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia-geral que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas aos quais competirá exercer as funções de secretário.

5- À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

#### Artigo 10.º

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

b) Este envelope, conjuntamente com a declaração comprovativa da sua identidade devidamente preenchida e assinada, é introduzido noutra, o qual será endereçado e remetido por correio ou entregue em mão à mesa da assembleia-geral.

4- Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

#### Artigo 11.º

1- Os boletins de voto, editados pelo sindicato sob o controlo da comissão de fiscalização, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação segundo o órgão a que se candidatam, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos dos números 4 e 6 do artigo 6.º do presente regulamento seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3- Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do sindicato, serão enviados para a morada dos associados, até 5 dias antes da data da assembleia-geral eleitoral ou entregues no próprio acto eleitoral.

#### Artigo 12.º

1- A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2- A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado.

3- A sua entrega inutilizada por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

#### Artigo 13.º

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta, com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia-geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do sindicato e, na mesma data, entregando cópia aos representantes de todas as listas.

3- Da acta final a mesa da assembleia-geral elaborará comunicado que enviará para todas as delegações do sindicato, comissões e delegados sindicais e solicitará distribuição aos trabalhadores nos locais de trabalho.

#### Artigo 14.º

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia-geral até 5 dias após a afixação dos resultados.

2- A mesa da assembleia-geral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito, e afixada na sede do sindicato.

3- Da decisão da mesa da assembleia-geral cabe recurso para a assembleia-geral, que será convocada expressamente para o efeito nos 8 dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4- O recurso para a assembleia-geral tem de ser interposto no prazo de 24 horas após a comunicação da decisão referida no número 2 deste artigo.

#### Artigo 15.º

A mesa da assembleia-geral conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 15 dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de 5 dias após a decisão final da assembleia-geral.

#### Artigo 16.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia-geral.

## ANEXO II

**Regulamento da eleição de delegados sindicais**

## Artigo 1.º

- 1- A eleição dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores.
- 2- A eleição dos delegados sindicais é realizada nos locais de trabalho ou no sindicato.

## Artigo 2.º

- 1- Cabe à direcção do sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.
- 2- A eleição dos delegados sindicais deve ser efectuada por voto directo e secreto.

## Artigo 3.º

Só pode ser delegado/a sindical o trabalhador sócio do sindicato que reúna as seguintes condições:

- 1- Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- 2- Ter mais de 16 anos.

## Artigo 4.º

- 1- O mandato de cada delegado sindical inicia-se a partir da data da sua eleição.
- 2- Os delegados sindicais que terminarem os seus mandatos continuam em exercício até à eleição de novos delegados sindicais.

## Artigo 5.º

- 1- A exoneração dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores que os elegeram e pode verificar-se a todo o tempo.
- 2- A exoneração verificar-se-á por deliberação do plenário de trabalhadores convocado expressamente para o efeito com antecedência mínima de oito dias e desde que votada, por voto directo e secreto, pela maioria do número de trabalhadores presentes.
- 3- O plenário que destituir o delegado sindical deverá proceder à eleição dos substitutos.

## Artigo 6.º

A eleição e exoneração de delegados sindicais serão comunicadas à entidade patronal pelo sindicato, logo após o acto que lhe deu origem.

## Artigo 7.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação de trabalho.

## ANEXO III

**Regulamento das delegações**

## Artigo 1.º

O funcionamento das delegações existentes ou a criar reger-se-á pelo presente regulamento.

## Artigo 2.º

As delegações, como forma de organização sindical descentralizada, orientam a sua acção pelos princípios e objectivos definidos nos estatutos e pelas deliberações dos órgãos competentes do sindicato.

## Artigo 3.º

Compete, em especial, às delegações:

- 1- Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus interesses colectivos;
- 2- Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores no âmbito da sua actividade, bem como apoiar acções com idêntico objectivo;

- 3- Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e disposições regulamentares;
- 4- Levar à prática as orientações e deliberações dos órgãos do sindicato;
- 5- Incentivar a filiação dos trabalhadores não sindicalizados;
- 6- Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- 7- Manter os trabalhadores informados de toda a actividade sindical;
- 8- Informar a direcção acerca dos problemas e reivindicações dos trabalhadores;
- 9- Contribuir para a formação e informação sindical dos trabalhadores;
- 10- Pronunciar-se sobre todas as questões que lhes sejam presentes pelos órgãos do sindicato.

#### Artigo 4.º

Para a prossecução dos seus fins, as delegações devem:

- 1- Coordenar, apoiar e dinamizar a actividade sindical na área da sua jurisdição;
- 2- Desenvolver a organização dos trabalhadores de forma a garantir uma estreita e contínua ligação destes ao sindicato;
- 3- Participar nas estruturas locais e regionais do movimento sindical na área da sua actividade;
- 4- Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- 5- Propor à direcção as acções que correspondam e dêem satisfação as reivindicações e interesses dos trabalhadores da área da sua actividade.

#### Artigo 5.º

Os órgãos das delegações são:

- 1- Assembleia-geral regional;
- 2- Secretariado.

#### Artigo 6.º

- 1- A assembleia-geral regional é constituída pelos associados inscritos na área da delegação no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 2- Compete à assembleia-geral regional, nomeadamente:
  - a) Eleger o órgão executivo da delegação, que se designará secretariado da delegação;
  - b) Deliberar sobre assuntos relacionados com a acção e funcionamento sindical específico da área da delegação.
- 3- A assembleia-geral regional reúne ordinariamente de três em três anos, para eleger os membros do seu secretariado e extraordinariamente sob convocatória do secretariado ou da mesa da assembleia-geral regional.

#### Artigo 7.º

A convocação e funcionamento da assembleia-geral regional rege-se-á pelo regulamento da assembleia-geral, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 8.º

A mesa da assembleia-geral regional é composta pelos membros da mesa da assembleia-geral do sindicato.

#### Artigo 9.º

O secretariado é constituído por três elementos efectivos e dois suplentes, que exerçam a sua actividade na área da delegação.

#### Artigo 10.º

O mandato dos membros do secretariado é de três anos, podendo ser reeleitos mais duas vezes.

#### Artigo 11.º

Compete ao secretariado a coordenação da actividade da delegação.

#### Artigo 12.º

O secretariado deverá definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração as tarefas

que se lhes colocam, designadamente quanto à defesa das condições de trabalho e vida dos trabalhadores, à organização, à informação e propaganda, à formação sindical, à recolha de fundos e ao aproveitamento dos tempos livres.

#### Artigo 13.º

1- O secretariado reúne sempre que necessário e obrigatoriamente de 30 em 30 dias, sendo as suas deliberações tomadas por maioria dos seus membros.

2- Quando os próprios entenderem necessário elaborarão actas das reuniões do secretariado.

#### Artigo 14.º

As dúvidas ou eventuais omissões do presente regulamento serão resolvidas por analogia com os estatutos do sindicato.

#### Artigo 15.º

Transitoriamente, a direcção poderá manter serviços de delegação directamente assegurados por membros dos órgãos do sindicato enquanto não for possível pôr em prática o presente regulamento.

### ANEXO IV

## **Regulamento do direito de tendência**

#### Artigo 1.º

##### **Direito de organização**

1- Aos associados do STSSSS é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político sindical é da competência da assembleia geral do STSSSS.

#### Artigo 2.º

##### **Conteúdo**

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do STSSSS.

#### Artigo 3.º

##### **Âmbito**

Cada tendência constitui uma formação integrante do STSSSS, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários deste.

#### Artigo 4.º

##### **Poderes**

Os poderes e competências das tendências são os previstos nos estatutos do STSSSS e neste regulamento.

#### Artigo 5.º

##### **Constituição**

A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia-geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, orientação político-sindical, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

#### Artigo 6.º

##### **Reconhecimento**

Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos associados do STSSSS.

### Artigo 7.º

#### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais tendências internas para qualquer fim estatutário.

### Artigo 8.º

#### Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

- a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do STSSSS;
- b) Desenvolver, junto dos trabalhadores, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo de classe definidos pelos estatutos;
- c) Defender a independência do STSSSS;
- d) Impedir que, a coberto do direito de tendência a minoria se possa sobrepor à maioria.

### Artigo 9.º

#### Direitos

1- As tendências poderão beneficiar do apoio dos serviços administrativos e jurídicos do STSSSS, de acordo com o orçamento anual atribuído às tendências.

2- As tendências podem solicitar ao STSSSS que lhe seja disponibilizada uma sala para reunir, dentro do horário normal de funcionamento, devendo para o efeito avisar a direcção com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Registado em 26 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 3 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

**STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de abril de 2023 para o mandato de quatro anos.

Direção:

| Nome   | Cargo           |
|--|-----------------|
| André Teives Henriques da Silva Mendonça       | Presidente      |
| Rui Manuel e Silva Souto Lopes                 | Vice-presidente |
| Óscar de campos Pereira                        | Vogal           |
| Carla Maria Ferreira Espírito Santo            | Vogal           |
| Sara Zita Brederode Brito Gomes                | Vogal           |
| Mário Rui Dias do Nascimento                   | Vogal           |
| Paula Silva Martins Saraiva Fauvrelle da Costa | Vogal           |
| Maurício José Godinho Maurício                 | Vogal           |
| Andreia Filipa Conceição Emídio                | Vogal           |
| Agostinho Vales Moreira Silva Terraseca        | Vogal           |
| Rui Filipe Tiago Alves                         | Vogal           |
| Tânia Sousa Gonçalves                          | Vogal           |
| João Eduardo Costa Marcos do Nascimento        | Vogal           |
| Susana Alexandra Martins Torres                | Vogal           |
| Sílvio Estevam Jesus do Ó                      | Vogal           |

Suplentes:

| Nome                          |
|-------------------------------|
| Luís Manuel Pinto Botelho     |
| Manuel José Sousa Pereira     |
| Maria Filomena Martins Nunes  |
| Pedro Jorge Monteiro de Pina  |
| Luís Miguel Pão Vieira        |
| Noémia Maria Gonçalves Costa  |
| Hélder Remígio Cardoso Coelho |



PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **STEFFAs, Sindicato dos Trabalhadores Civis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 e 31 de maio de 2023 para o mandato de quatro anos.

Alexandre Miguel Antunes Plácido.  
Américo Rodrigues Teixeira.  
Avelino Carlos Almeida Branco.  
Daniel Luís Pina Gouveia.  
João Adolfo Machado Pinheiro.  
José Manuel Gonçalves Silva Cirilo.  
José Manuel Vaz Gonçalves.  
Marco André Quintino Silva.  
Maria Fátima Espadanal Melo Cano.  
Maria Fátima Silva Coelho Santos.  
Maria Manuela Pisquem Almeida Nunes.  
Maria Rosário Ferreira Xavier.  
Mário Artur Freitas Jorge.  
Mário Rocha Ribeiro.  
Natalya Burkova.  
Paulo José Oliveira Santos.  
Paulo José Rodrigues Margalhau.  
Pedro Manuel Almeida Moreira Mateus.  
Renato Paulo Rocha Faria.  
Rui Miguel Gil Ferreirinho.  
Vitor Manuel Sousa Faria.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 e 30 de maio de 2023 para o mandato de quatro anos.

Albino Nunes Pereira.

Alexandre Gregório Pires.

Cláudio Faustino.

Gilberto Alexandre da Conceição Guerreiro.

Gonçalo Antunes Figueiredo.

Hugo Miguel Barbas Vazeira.

João Miguel Coelho Pacheco.

Paulo Sérgio Páscoa Machial.

Pedro Miguel Fonseca Madureira.

Tiago Miguel Páscoa Machial.

Virgílio Martins dos Santos.

Vítor Miguel Marques Santiago Lampreia.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

**UGT - ALGARVE, União Geral de Trabalhadores do Algarve - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de maio de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente:

Nome: Daniel Nobre Santana.

Sindicato: SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais de Educação.

Secretários:

Nome: Rui Miguel da Silva Nunes Vicente.

Sindicato: MAIS SINDICATO - Sindicato do Setor Financeiro.

Nome: José Paulo Fernandes Dias.

Sindicato: FNE - Federação Nacional de Educação.

Nome: João Paulo dos Santos Barnabé.

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

Nome: Susana Natália Balfundo Mendes.

Sindicato: SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Nome: Nuno José Bráz Simões.

Sindicato: STAS - Sindicato Trabalhadores da Atividade Seguradora.

Nome: Nuno Ricardo Pinto Teixeira.

Sindicato: SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica.

Nome: José Manuel Gomes Martins.

Sindicato: MAIS SINDICATO - Sindicato do Setor Financeiro.

Nome: Ricardo Jorge da Silva Viana.

Sindicato: SOJ - Sindicato dos Oficiais de Justiça.

Suplentes:

Nome: Luiz Manuel Carvalho Trindade.

Sindicato: SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal.

Nome: Nuno Filipe Fernandes Guita.

Sindicato: SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços.

Nome: Pedro Gonçalo Farinha Mendes.

Sindicato: SE - Sindicato dos Enfermeiros.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 25 de novembro de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 31 de março de 2015.

## CAPÍTULO II

**Dos sócios**

## Artigo 6.º

**Admissão dos sócios**

1- Podem ser admitidos como sócios da ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente as empresas, singulares ou coletivas, que desenvolvam a atividade:

*a)* Na execução de trabalhos agrícolas, florestais, ambientais e de espaços verdes, nas diferentes fases do ciclo produtivo. Neste âmbito, consideram-se todos os serviços técnicos, operacionais, produtivos e comerciais que garantam a boa execução dos trabalhos florestais, agrícolas, ambientais e de espaços verdes;

*b)* Na produção e fornecimento de materiais vegetais de reprodução;

*c)* De natureza técnica, no âmbito das ciências agrárias, florestais e do ambiente, nomeadamente de consultoria, na elaboração de projetos e acompanhamento da sua execução, na formação, na certificação, na gestão de explorações e assessoria técnica, de inventário, de cartografia, de topografia e estudos diversos.

2- (...)

Registado em 26 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 154 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Luís Miguel Antunes Damas, em nome individual.

Diretor - João Maria Cabral da Costa Braga, em representação do Casal do Carvalho, Sociedade Agrícola,  
L.<sup>da</sup>

Diretor - Vasco Rui Farrolas Chambel, em nome individual.

Suplentes:

Nuno Miguel Delicado Moura Neves, em nome individual.

Luís Filipe Barreira Antunes Bairrão, em representação da Sociedade Agrícola Luís Bairrão, L.<sup>da</sup>

Carlos Manuel Louro Pedro, em nome individual.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## II - DIREÇÃO

**Associação dos Industriais da Construção de Edifícios - AICE - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de maio de 2023 para o mandato de dois anos.

|                 |   |
|-----------------|---|
| Presidente      | Dr. Nuno Filipe Martins Antunes<br>Sedil - Sociedade de Edificações, L. <sup>da</sup> |
| Vice-presidente | Arq. Rui Miguel Lopes Rosa<br>Odivel Lar - Sociedade de Construções, L. <sup>da</sup> |
| Vice-presidente | Dr. <sup>a</sup> Isabel Maria Valente Patrício<br>Hidroconcept, L. <sup>da</sup>      |
| Vogal           | Dr. Pascal Gonçalves<br>Gimóvel - Gest. Imob. Est. Const., L. <sup>da</sup>           |
| Vogal           | Dr. <sup>a</sup> Célia Maria Alves Gomes<br>Industrial de Construções J. Gomes, SA    |

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação dos Agricultores do Distrito de Setúbal - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de julho e 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Projectos, Importação e Exportação, L.<sup>da</sup>, representada por Edgar Marques Pereira.

Secretário - António da Cruz Lopes.

Tesoureiro - Jorge Manuel Nunes Jacinto Unipessoal, representada por Jorge Manuel Nunes Jacinto.

Vogal - Dário José Fernandes Alves.

Vogal - Nuno Miguel Pires Correia.

Primeiro suplente - Maria Odete da Silva Gomes.

Segundo suplente - Francisco Jonas.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Infraestruturas de Portugal, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores e subcomissão de trabalhadores eleita em 26 de maio de 2023 para o mandato de quatro anos.

Comissão trabalhadores:

Fernando Eduardo Cardoso A. Semblano.

Margarida Lopes Rebelo.

João Jorge Ferreira Baptista.

Jorge Manuel Gomes Simões.

Américo Gil Cardoso Dias.

Jorge Manuel Marques Freitas.

Carmen da Conceição Casaca Cidrais.

Paulo Sérgio Pinto Rodrigues.

Aníbal Medeiros Torres.

Mário Jorge Pereira Gomes Gamito.

Natália Simões Marrucho.

Subcomissão trabalhadores do Norte:

Helena Sofia Costa Lourenço.

Manuel António Borges Correia.

Tiago Nuno Moreira S. Ribeirinha.

Marco Aurélio Morais Amado João.

Manuel António Teixeira Sousa Sampaio.

Subcomissão trabalhadores Grande Porto:

Maria da Graça Canavilhas A. B. B. Loureiro.

Rui Filipe Silva Constantino.

José António Lima Gonçalves.

António Manuel Peixoto Soares.

Joaquim Jorge da Rocha Lopes.

Subcomissão trabalhadores do Freixo:

Carla Albina Cerqueira Moreira da Silva.

Sónia Maria Bastos Sousa Polónia.

Ana Maria Fidalgo Ferreira.

Subcomissão trabalhadores CCO-Porto:

José Pereira Oliveira.



Eduardo Jorge dos Santos Soares.  
Agostinho Pinto Monteiro de Freitas.

Subcomissão trabalhadores do Centro:

António Manuel Lopes Lourenço.  
Sérgio Alexandre Pires Lopes.  
Pedro Alberto Ribeiro Girão Rasteiro.  
Isabel Maria Farinha Moreira Simões.  
José Jorge dos Santos Carvalho.

Subcomissão trabalhadores de Coimbra:

Jose Fernando de Oliveira Serrano.  
Sónia da Conceição Duarte.  
João Rui Carraca Duque.  
António Manuel Monteiro Figueira.  
Armando Manuel Pereira da Costa Rosa.

Subcomissão trabalhadores de Antanho:

Isabel Margarida Ferreira Pinho.  
Carlos Manuel Maltês Martins.  
Rui Jorge Banza Ribeiro Coelho.

Subcomissão trabalhadores de CCO Lisboa:

João Paulo Fernandes Ferreira.  
Jorge Manuel Claudino Alves Botelho.  
Hugo Manuel Baptista da Silva.

Subcomissão trabalhadores de Grande Lisboa:

Filipe Alexandre Carvalho Bonança.  
Manuel João Alves Pereira Piconez.  
Sérgio António Albino Costa.  
Vitor Hugo Gonçalves Pereira.  
João José Ribeiro Tomás.

Subcomissão trabalhadores do Pragal:

Rodrigo José Palito Ameixa.  
Paulo Alexandre Viegas Gonçalves.  
Ana Carolina Medeiros Guerreiro.  
Eduardo Filipe Chaves Cardoso.  
Alexandra Sofia da Silva Matos.

Subcomissão trabalhadores do Alentejo Interior:

Rogério Paulo B. Dores Estebainha.  
Fortunato António Maneiras Mira Galhetas.  
João Duque Martins.

Subcomissão trabalhadores do Sul:

Mónica Afonso Condado Kabai.  
Marcos Gilberto Nunes Rodrigues.  
Luis Miguel Silva Maria.  
Joaquim Alberto Teixeira Oliveira.  
António José do Rosário Marques.

Registado em 26 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 57 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 12 de junho de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Ana Lage.  
Ana Lúcia Silva.  
João Soares.  
Júlia Garcia.  
Rogério Martins.

Suplentes:

Carlos Palma.  
Nuno Nunes.

Registado em 26 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 57 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Autoridade da Concorrência - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 31 de maio de 2023 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

João Miguel Santos Lopes.

Sandra Cristina Amaral Gomes.

Afonso Duarte dos Santos Henriques Rodrigues Ramalhão.

Suplentes:

Pedro Câmara San-Bento de Noronha Menezes.

César Martim Silva Gavina.

Registado em 26 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 57 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Fundação Calouste Gulbenkian - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 26 de maio de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Bruno Miguel de Matos Cardoso Sequeira.

Catarina Maria de Mello de Tavares Lobo de Vasconcelos.

João Guilherme Frutado Hipólito.

Maria João Madeira dos Santos.

Sara Huberty Nogueira Ramos.

Suplentes:

Dina Maria Carlos Nicolau.

Vera Patrícia da Silva Dias.

Registado em 27 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 57 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 12 de junho de 2023 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Paulo Alexandre da Costa Dinis.

Sérgio Paulo Lopes Sousa Pais.

Paula Cristina Simões Costa Cordeiro.

Luís António Lopes Barros.

Sérgio Rodrigues Gonçalves Ferraz.

Registado em 27 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 57 do livro n.º 2.