





# **Boletim** do **Trabalho** e **Emprego**

15 maio 2024 | n.º 18 | Vol. 91

Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento/DSATD

# ÍNDICE

# PÚBLICO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

# CONVENÇÕES COLETIVAS:

-	Acordo coletivo de trabalho n.º 39/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Marvila e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML	4
-	Acordo coletivo de trabalho n.º 40/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Celorico da Beira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	1.
-	Acordo coletivo de trabalho n.º 41/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Marvila e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional,	
	Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	3.

# **PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

# CONVENÇÕES COLETIVAS:

-	Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamentos e Lavagens Automóveis - ANAREC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Revisão global	47
_	Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanificios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras e texto consolidado	81
_	Contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras	141
-	Contrato coletivo entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões - Alteração salarial e outras e texto consolidado	143
_	Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal - Alteração salarial e outras	178
_	Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras e texto consolidado	182
_	Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado	238
-	Acordo coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras e texto consolidado	295



<ul> <li>Acordo de empresa entre a Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalha da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Revisão global</li> </ul>	
<ul> <li>Acordo de empresa entre a MAIAMBIENTE, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administ</li> <li>Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras</li> </ul>	ração
<ul> <li>Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o Sindicato dos Trabalhador Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e texto consolidado</li> </ul>	es da
<ul> <li>Acordo de empresa entre o Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA e a FESA Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Por - Alteração salarial e outras e texto consolidado</li></ul>	rtugal
ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO	
ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:	
I – ESTATUTOS:	
- Sindicato Independente dos Agentes de Polícia - SIAP/PSP - Alteração	
- Associação Sindical dos Juízes Portugueses - ASJP - Alteração	
II – DIREÇÃO:	
- Sindicato Independente dos Agentes de Polícia - SIAP/PSP - Eleição	
- SINTTELVEC-BI - Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário e Calçado da Interior - Eleição	
<ul> <li>Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Ave - Eleição</li> </ul>	
- Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins - SIOFA - Eleição	
ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:	
I – ESTATUTOS:	
- RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal - Alteração	
<ul> <li>AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Oden Aljezur - Alteração</li> </ul>	
- Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED - Alteração	
- Federação das Indústrias Portuguesas Agroalimentares - FIPA - Alteração	
- Associação de Lavradores do Douro Produtores de Vinho do Porto (A.L.D.P.V.P.) - Cancelame	ento
II – DIREÇÃO:	
- ACAP - Associação Automóvel de Portugal - Substituição	
COMISSÕES DE TRABALHADORES:	
II – ELEIÇÕES:	
- Linde Saúde, L. da - Eleição	



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

I – CONVOCATÓRIAS:	
- Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.da - Convocatória	549
II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:	
- Beralt Tin and Wolfram (Portugal), SA - Eleição	550



### Aviso:

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

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

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico 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 39/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Marvila e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML

#### Preâmbulo

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, prevê a contratação coletiva, de modo a que os acordos coletivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores públicos.

As Freguesias da cidade de Lisboa foram recentemente dotadas com um conjunto de atribuições que prestam uma diversidade e especificidade de atividades necessárias à satisfação de necessidades dos cidadãos.

A organização e execução de tarefas para a prossecução dessas atividades determinam a organização e duração do tempo de trabalho de forma adequada que deverá, sempre, garantir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores e dos seus horários de trabalho.

O Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa tem um já longo conhecimento prático na realidade da prestação das atividades e tarefas na cidade de Lisboa e nas respetivas relações de trabalho.

Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 14º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art.º 2º da Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

José António Videira, Presidente da Junta de Freguesia de Marvila;

e

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, Presidente da Direção;

Delfino Navalho Serras, Membro da Direção e da Comissão Executiva.

# CAPÍTULO I

# Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

# Âmbito

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, para diante designado por Acordo, celebrado no âmbito do art.º 14 º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art.º 2º da Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, para diante LTFP, é aplicável a todos os trabalhadores que, vinculados por qualquer título, exerçam funções na Freguesia de Marvila, para diante Freguesia, e sejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, para diante STML, ou que nele se venham a filiar

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do nº 2 do artigo 365.º da LTFP estima-se que serão abrangidos por este Acordo todos os Serviços da Freguesia e cerca de cem trabalhadores.

Cláusula 2.ª

# Vigência

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 364/2016 publicado no Diário da República, n.º 94, 2.ª série, de



- 3 de agosto de 2016, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.
  - 2- O presente Acordo vigora pelo prazo de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos.
- 3- A denúncia e a vigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no artigo 373º e seguintes da LTFP.

# CAPÍTULO II

# Organização do tempo do trabalho

# Cláusula 3.ª

#### Período de funcionamento

O período de funcionamento decorre das 8 horas às 20 horas, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

# Cláusula 4.ª

# Organização temporal do trabalho

- 1- O período normal de trabalho é de 7 horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira, e de 35 horas semanais, com ressalva dos períodos de menor duração já existentes e dos regimes previstos neste Acordo.
- 2- Os dias de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar são, respetivamente, o Domingo e o Sábado, sem prejuízo dos regimes de horário por turnos.
- 3- Sem prejuízo dos números dois e três da cláusula sexta, os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, não podendo ser obrigados a prestar mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.
- 4- As alterações na organização temporal do trabalho apenas poderão resultar de negociação das entidades signatárias do presente Acordo, nomeadamente qualquer definição do período normal de trabalho em termos médios.
  - 5- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:
  - a) Horário rígido;
  - b) Horário flexível;
  - c) Horário por turnos;
  - d) Jornada contínua
  - e) Isenção de horário de trabalho.
- 6- O horário de trabalho individualmente acordado com o trabalhador não poderá ser alterado sem o seu acordo escrito.
- 7- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

#### Cláusula 5.ª

# Horários específicos

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

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

# Cláusula 6.ª

# Regime de horário rígido

- 1- No horário rígido a duração diária de trabalho é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração de uma hora e meia, não podendo as horas de início e termo de cada período ser unilateralmente alteradas.
  - a) O período da manhã decorre das 9 às 12,30 horas;
  - b) O período da tarde decorre das 14 às 17,30 horas;
  - c) O intervalo de descanso decorre das 12,30 às 14 horas.



- 2- Em todas as situações em que a jornada de trabalho decorra em período ou períodos diferentes do previsto no número anterior deverá ser reduzido ou excluído o intervalo de descanso, assegurando sempre que a prestação não ultrapassará seis horas consecutivas de trabalho.
- 3- Nas jornadas de trabalho em que o período da manhã tenha início antes das 9 horas, ou o período da tarde termine após as 17,30 horas, o intervalo de descanso fica reduzido à duração máxima de uma hora e nas jornadas de trabalho que decorram totalmente em período de trabalho noturno o intervalo de descanso fica excluído.
- 4- As jornadas de trabalho previstas nos números dois e três não podem ser determinadas sem negociação prévia com a direção do STML.

#### Cláusula 7.ª

# Regime de horários flexíveis

- 1- Horários flexíveis são aqueles que permitem aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.
  - 2- A adoção de qualquer horário flexível está sujeita às seguintes regras:
- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
  - c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;
  - d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês.
- 3- O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.
- 4- O excesso de horas apurado no final de cada período de aferição é transportado para o período imediatamente seguinte até ao limite de sete horas e, relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada mês é transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas.
- 5- Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média diária do trabalho é de sete horas e o período de aferição é mensal.
- 6- As faltas a que se refere o n.º 3 são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.
- 7- Os horários flexíveis poderão ser definidos nos Serviços com período de funcionamento das 8 às 20 horas, com as seguintes plataformas:
  - a) Das 10 às 12 horas período de presença obrigatória;
  - b) Das 14 horas às 16 horas período de presença obrigatória;
- c) Das 12 horas às 14 horas margem móvel para almoço duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.

# Cláusula 8.ª

# Regime de horário por turnos

- 1- Em caso de necessidade de funcionamento permanente dos Serviços, com fundamento na prossecução do interesse público, pode ser adotado o regime de trabalho por turnos.
- 2- Os turnos são rotativos, não podendo ser prestados mais de 6 dias consecutivos, nos Serviços de funcionamento permanente.
- 3- O trabalho por turnos é realizado em dois ou três períodos diários e sucessivos, com obediência à duração do período normal de trabalho diário, sem prejuízo do disposto, no regime legal e neste Acordo.
- 4- As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se, para todos os efeitos legais, tempo de trabalho, não podendo ser prestadas mais de 5 horas seguidas de trabalho.
- 5- Os dias de descanso semanal devem coincidir com o sábado e o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.
- 6- Salvo em casos excecionais, a mudança de turno só pode ocorrer após o descanso semanal, mediante acordo entre o superior hierárquico e o interessado, sendo admitida a troca ocasional de serviço entre trabalhadores, com prévio conhecimento dos Serviços.
  - 7- O regime de trabalho por turnos, total ou parcialmente coincidentes com o período noturno, confere di-



reito ao subsídio de turno, que é variável, em função de dois fatores:

- a) Número de turnos adotados;
- b) Carácter permanente ou não do funcionamento do Serviço.
- 8- O número de turnos obedece à seguinte classificação:
- a) Parcial Quando for prestado apenas em dois períodos de trabalho diário;
- b) Total Quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário
- 9- Considera-se que os Serviços revestem carácter:
- a) Permanente Quando o regime de turnos for prestado em todos os 7 dias da semana;
- b) Semanal prolongado Quando o regime de turnos for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo;
  - c) Semanal Quando o regime de turnos for prestado apenas de segunda a sexta-feira.
- 10- A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito à atribuição de um subsídio de turno correspondente a um acréscimo de remuneração, calculada sobre o vencimento fixado no nível remuneratório da categoria onde o trabalhador estiver posicionado, de acordo com as seguintes percentagens:
  - a) 25 %, quando o regime de turnos for permanente total;
  - b) 22 %, quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;
  - c) 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;
  - d) 15 %, quando o regime de turnos for semanal parcial.
- 11- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

## Cláusula 9.ª

#### Regime de jornada contínua

- 1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.
- 2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora no período normal de trabalho diário.
  - 3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:
- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
  - b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
  - c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da al. a);
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
  - e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
  - g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

# Cláusula 10.ª

#### Regime de isenção de horário de trabalho

- 1- Ficam isentos de horário os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes ou que chefiem equipas multidisciplinares.
- 2- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância por escrito, estejam integrados nas carreiras e categorias de técnico superior, coordenador técnico e encarregado-geral operacional ou hajam sido superiormente designados para coordenação de equipa a que, temporariamente, haja sido atribuída qualquer função ou tarefa.
- 3- O regime de isenção de horário de trabalho aqui previsto entende-se na modalidade de observância dos períodos normais de trabalho definidos pelo presente Acordo.
- 4- O trabalhador em isenção de horário não está sujeito a hora de início e termo do período normal de trabalho diário, nem intervalo de descanso, mas está obrigado a cumprir o número de horas de trabalho diário como os demais trabalhadores.



# Cláusula 11.ª

#### Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na al. c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP, considera-se suplementar todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho mensal.
- 3- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições:
  - a) Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica;
  - b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante;
- c) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
  - d) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
  - e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da al. c);
- f) Trabalhador adotante, ou tutor, ou a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
  - g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior; e
  - h) Nas situações abrangidas no nº 5
- 4- A entidade empregadora pública fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a suportar o custo de transporte sempre que, cumulativamente:
  - a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriado.
- b) Em consequência da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.
- 5- A prestação de trabalho suplementar não pode prejudicar o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar seguidos, pelo menos de quatro em quatro semanas.
- 6- Sem prejuízo do descanso compensatório conferido por lei, a prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período de tempo, que deverá ser gozado nos três dias seguintes, por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período, em dia a designar pelo empregador público.
  - 7- O limite a que se refere a alínea a) do n.º 2 do art.º 120º da LTFP fixa fixado em duzentas horas de trabalho.
- 8- À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno.

# Cláusula 12.ª

# Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.
- 2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.
- 3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.
- 4- As escalas de prestação de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.
- 5- Os trabalhadores que exerçam funções nos termos do nº 1 da presente cláusula tem direito a um suplemento remuneratório por prestação de trabalho noturno.
- 6- O suplemento por prestação de trabalho noturno deverá ser pago de forma permanente enquanto durar a prestação de trabalho noturno e sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LGTFP.

### Cláusula 13.ª

#### Direito a férias

- 1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.
  - 2- A acrescer à duração do período de férias anual os trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção



positiva na Avaliação tem direito ao acréscimo de três dias de férias, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora.

- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.
  - 4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.
- 5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.
- 6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.
- 7- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

#### Cláusula 14.ª

#### Férias fora da época normal

- 1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.
- 2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.
- 3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.
- 4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.
  - 5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.
- 6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

# Cláusula 15.ª

#### Dispensas e ausências justificadas

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:
- a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.
- b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.
- 2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.
- 3- Para efeitos das ausências motivadas por falecimento de parentes, os trabalhadores netos e avós beneficiam de período de dispensa igual aos parentes no primeiro grau da linha reta e os trabalhadores tios e sobrinhos de período igual aos parentes no segundo grau da linha colateral.
- 4- Quando ocorra o nascimento de neto ou sobrinho do trabalhador, o trabalhador tem direito a esse dia, sem perda de remuneração.
- 5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.
- 6- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.
- 7- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.



#### Cláusula 16.ª

# Feriado municipal e Carnaval

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

# Cláusula 17.ª

#### Período experimental

- 1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

#### Cláusula 18.ª

#### Interrupção ocasional

- 1- Nos termos do nº 2 do artigo 102º da LTFP são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:
- a) Para comparência para intervenção, perante qualquer entidade, em ato ou contrato próprio, de cônjuge ou equiparado, parente na linha reta ou segundo grau da linha colateral, como parte outorgante ou prestação de qualquer garantia especial de obrigações;
  - b) Resultantes do consentimento do Empregador Público;
- c) Inerentes a pausas determinadas ou justificadas por necessidades de saúde, segurança e higiene no trabalho, nomeadamente para interrupção de tarefas de execução continuada em rotina ou com meios ou equipamentos que imponham um acréscimo de esforço visual, físico ou intelectual, reconhecidas em sede de saúde e segurança no trabalho.
- 2- As interrupções previstas na alínea c) do número anterior não deverão ser inferiores a quinze minutos, por cada período de trabalho.
- 3- As interrupções previstas na alínea a) do número um devem ser solicitadas com a antecedência mínima de 24 horas ou, não sendo possível, no período de trabalho imediatamente seguinte.
  - 4- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço.

#### Cláusula 19.ª

#### Tolerância

- 1- Em todos os regimes de horário de trabalho previstos é permitida a tolerância até quinze minutos diários cumulativos no atraso no registo de entrada.
- 2- Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na al. c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP, considera-se suplementar todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho mensal.

# CAPÍTULO III

# Saúde, segurança e higiene

# Cláusula 20.ª

# Princípios gerais

- 1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção de risco e doença profissionais, asseguradas pela Freguesia.
- 2- A Freguesia é obrigada a criar, organizar e manter as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.
  - 3- A execução de medidas em todas as fases da atividade destinadas a assegurar a segurança e saúde no



trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.
- 4- A Freguesia obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança e a garantir o respetivo uso.
- 5- A Freguesia deverá promover a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, realizando exames médicos periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.
- 6- Nos setores de atividade de maior risco e penosidade a periodicidade dos exames previstos no número anterior é aumentada para o dobro.
- 7- A Freguesia poderá contratualizar o cumprimento das suas obrigações decorrentes das matérias de saúde, segurança e higiene no trabalho com o Município de Lisboa, sem prejuízo dos direitos que, legalmente, assistem aos trabalhadores e seus representantes.
- 8- Compensar os trabalhadores das áreas consideradas como de risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a cláusula 22ª e a legislação em vigor.

#### Cláusula 21.ª

### Equipamento individual

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

Cláusula 22.ª

# Locais para refeição

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

Cláusula 23.ª

# Vestiários e balneários

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

# CAPÍTULO IV

# Disposições finais

Cláusula 24.ª

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

- 1- O crédito de horas previsto no nº 6 do art.º 345º da LTFP é fixado em 1,5 membros da direção por cada 200 associados do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa ou fração.
- 2- O crédito de horas para o exercício de funções dos delegados sindicais, previsto no nº 1 do art.º 344º da LTFP, é fixado em 21 horas por mês, sendo-lhe aplicável, com as necessárias adaptações, o regime do nº 11 do art.º 345º da LTFP.
- 3- O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho é de quatro dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.



- 4- A Freguesia disponibilizará uma sala, equipada com os meios adequados, para o desenvolvimento do trabalho dos Representantes dos Trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho.
- 5- A Freguesia dispensará a atividade dos candidatos efetivos e suplentes das listas concorrentes aos órgãos do STML e representação para a Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, no período de campanha eleitoral, sem perda de remuneração e dos suplementos de carater permanente.

#### Cláusula 25.4

#### Suplemento de penosidade e insalubridade

- 1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade.
- 2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que por lei venham a ser estabelecidos, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes e higiene urbana.
- 3- O STML deverá ser informado e consultado, sempre que haja alterações às áreas, serviços ou serviços conexos em que foram determinadas as atribuições do referido suplemento remuneratório, assim como ao nível considerado.
- 4- O suplemento de penosidade e insalubridade deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LGTFP.

#### Cláusula 26.ª

# Comissão paritária

- 1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária, composta por dois membros de cada parte, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.
  - 2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direcção Geral da Administração e do Emprego Público, para diante DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, metade dos membros representantes de cada parte.
- 6- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
- 7- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
- 8- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Freguesia, indicadas pela Junta de Freguesia, que facultará o apoio indispensável.
- 9- Aas reuniões da comissão paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.
  - 10-As despesas com os representantes e respetivos assessores são suportadas pela parte que representam.
- 11- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

# Cláusula 27.ª

#### Informação e participação

- 1- A direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições e designadamente:
- a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequados à avaliação;
- b) A informação e consulta atempada sobre as decisões suscetíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;



- c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respetivas dotações financeiras para pessoal.
- 2-2 As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito nos termos e prazos do n.º 4 do art.º 343º da LTFP.
- 3- Previamente à apresentação das propostas referidas na al. c) do nº 1 será agendada reunião com a direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa com o objetivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestionária para alteração de posição remuneratória.
- 4- A Freguesia deve disponibilizar em todos os locais de trabalho espaço próprio para afixação e colocação de informação sindical, em local acessível a todos os trabalhadores.
- 5- A Freguesia deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do art. 340º da LTFP o direito de afixação de textos, convocatórias, comunicações ou quaisquer informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos Serviços.
- 6- A Freguesia assegura à Direção do STML o uso da rede intranet para comunicação com os trabalhadores, através do seu correio eletrónico, quer individual quer coletivamente.

Cláusula 28.ª

#### Divulgação do Acordo

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

Lisboa, 6 de março de 2024.

José António Videira, presidente da Junta de Freguesia de Marvila.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML:

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

Depositado em 31 de março de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 32/2024, a fl. 66 do livro n.º 3.



# PÚBLICO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

# CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 40/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Celorico da Beira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

#### Preâmbulo

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

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

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

O presente Acordo, substitui e revoga o anterior Acordo Coletivo n.º 56/2017, de 9 novembro, de Entidade Empregadora Pública, celebrado entre o Município de Celorico da Beira e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração da Administração Local e Regional, Empresas Públicas Concessionárias e Afins, que foi celebrado, no dia 13 de Julho de 2017, e que foi publicado em *Diário da República*, na 2.ª Série, n.º 216/2017, no dia 9 de novembro de 2017.

# 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 Celorico da Beira, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.
- 2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.
- 3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 250 (duzentos e cinquenta) trabalhadores.



#### Cláusula 2.ª

# Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.
- 2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

# CAPÍTULO II

# Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.ª

#### Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.
- 2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.
- 3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.
- 4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:
  - a) Domingo e Segunda-feira; ou
  - b) Sexta-feira e Sábado;
- 5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.
- 6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.
- 7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.
- 8- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo
- 9- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

#### Cláusula 4.ª

### Horário de trabalho

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.
- 2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.
- 3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente 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 devida-



mente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

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

### Cláusula 5.ª

#### Modalidades de horário de trabalho

- 1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:
  - a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
  - b) Jornada Contínua:
  - c) Trabalho por Turnos;
  - d) Horário Flexível;
  - e) Isenção de Horário.
- 2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

#### Cláusula 6.ª

# Horário rígido

- 1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.
- 2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

#### Cláusula 7.ª

#### Jornada contínua

- 1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.
  - 2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.
- 3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).
  - 4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:
- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
  - b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive:
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
  - e) Trabalhador-estudante;
- 5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:
- *a)* No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
  - b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

# Cláusula 8.ª

## Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa,



no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

- 2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:
- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.
- e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;
  - g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.
- 3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.
  - 4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:
  - a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;
  - b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;
  - c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.
- 5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

# Cláusula 9.ª

# Suplemento remuneratório de turno

- 1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:
  - a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;
  - b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;
  - c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;
- 2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

# Cláusula 10.ª

#### Horário flexível

- 1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.
  - 2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:
- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
  - c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;



- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3ª deste ACEP.
- 3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.
- 4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.
- 5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.
- 6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

#### Cláusula 11.ª

#### Isenção de horário

- 1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.
- 2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.
- 3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.
- 4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

# Cláusula 12.ª

#### Horários específicos

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

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

# Cláusula 13.ª

#### Trabalho noturno

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

# Cláusula 14.ª

# Limites do trabalho suplementar

- 1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.
- 2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.
- 3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.
- 4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.



#### Cláusula 15.ª

#### Direito a férias

- 1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.
- 2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.
  - 4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.
- 5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.
- 6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.
- 7- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

#### Cláusula 16.ª

### Férias fora da época normal

- 1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.
- 2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.
- 3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.
- 4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.
  - 5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.
- 6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

#### Cláusula 17.ª

# Dispensas e ausências justificadas

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:
- a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.
- b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.
- 2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de Fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.
- 3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.
- 4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.
- 5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.
- 6- O trabalhador tem direito, á dispensa de serviço sem perda de remuneração, para acompanhamento de filhos menores de dezoito anos, ás consultas médicas, tratamentos hospitalares ou outros, devidamente com-



provados com declaração do estabelecimento de saúde, ou declaração Médica, pelo tempo necessário para o acto em causa

- 7- O numero anterior pode ser aplicado, desde que devidamente fundamentado e previamente autorizado, em simultâneo á Mãe e ao Pai do menor, independentemente destes pertencerem ou não á mesma Entidade Empregadora.
- 8- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

#### Cláusula 18.ª

#### Feriado municipal e Carnaval

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

# Cláusula 19.ª

#### Período experimental

- 1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

#### Cláusula 20.ª

#### Formação profissional

- 1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.
- 2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

# Cláusula 21.ª

## Suplemento de penosidade e insalubridade

- 1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;
- 2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;
- 3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

# Cláusula 22.ª

# Atividade sindical nos locais de trabalho

- 1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.
- 2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.



- 3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.
- 4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

# CAPÍTULO III

# Segurança e saúde no trabalho

# SECÇÃO I

# Disposições Gerais

Cláusula 23.ª

#### Princípios gerais e conceitos

- 1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.
- 2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.
- 3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

# SECÇÃO II

# Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.ª

#### Deveres do Empregador Público

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

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



rações 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 da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- *xviii)* Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- *xxi)*Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 25.ª

# Deveres dos trabalhadores

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



anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

- 4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.
- 5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 26.ª

#### Direito de informação

- 1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:
- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
  - b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;
- 2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:
  - a) Admissão no órgão ou serviço;
  - b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
  - c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
  - d) Adoção de nova tecnologia
  - e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

#### Cláusula 27.ª

#### Direito de formação

- 1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.
- 2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.
- 3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.
- 4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.
- 5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

### Cláusula 28.ª

# Direito de representação

- 1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.
  - 2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.
- 3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:
  - a) Os próprios trabalhadores;
  - b) A entidade empregadora pública;
  - c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.



#### Cláusula 29.ª

#### Representantes dos trabalhadores

- 1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.
- 2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.
  - 4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

#### Cláusula 30.ª

#### Processo eleitoral

- 1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.
- 2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.
- 3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

# Cláusula 31.ª

# Crédito de Horas

- 1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.
  - 2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.
- 3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.
- 4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.
- 5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.
  - 6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 32.ª

#### Direito de consulta e proposta

- 1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:
  - a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
  - d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
  - g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das



atividades de segurança e saúde no trabalho;

- h) O material de proteção a utilizar;
- *i)* Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- *j)* A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
  - k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.
  - 2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.
- 3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.
- 4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.
- 6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

#### Cláusula 33.ª

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

- 1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.
- 2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26ª (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 27ª (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.
- 4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.
- 5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.
- 6-Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.
  - 7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.
- 8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.
- 9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:
- 10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.
- 11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

# SECÇÃO III

# Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

#### Cláusula 34.ª

#### Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as moda-



lidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

- 2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro.
- 3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

# Cláusula 35.ª

#### Objetivos

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

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

#### Cláusula 36.ª

#### Competências

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

# Cláusula 37.ª

# Medicina do trabalho

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



- 2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:
- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
  - e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença
- 3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.
- 4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.ª

#### Encargos

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

# SECÇÃO IV

# Disposições comuns

Cláusula 39.ª

# Equipamentos de proteção individual

- 1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.
- 2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.
  - 3- Compete ao EP:
- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;
  - b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;
- c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.
  - d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.
- 4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.
- 5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.
- 6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.ª

#### Vestiários, Lavabos e Balneários

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



balneários, para uso dos trabalhadores.

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

#### Cláusula 41.ª

# Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.ª

# **Primeiros Socorros**

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

#### Cláusula 43.ª

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

- 1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.
- 2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.
- 3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;
- 4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;
- 5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

# CAPÍTULO IV

# Disposições Finais

Cláusula 44.ª

# Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.ª

# Participação dos trabalhadores

- 1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.
- 2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou



informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

#### Cláusula 46.ª

#### Procedimento Culposo

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

#### Cláusula 47.ª

#### Comissão Paritária

- 1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.
  - 2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.
- 6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.
- 7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.
- 8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.
  - 9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Celorico da Beira, 27 de março de 2024.

Pelo Município de Celorico da Beira:

Sr. Carlos Manuel da Fonseca Ascensão, na qualidade de presidente da Câmara Municipal.

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

Sr. *José Manuel Lopes Catalino*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e Sr. *José Augusto Tenreiro*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e*) dos estatutos do STAL.

Depositado em 22 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 42/2024, a fl. 68 do livro n.º 3.



# PÚBLICO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

# CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 41/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Marvila e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

#### Preâmbulo

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

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

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

# CAPÍTULO I

# Âmbito e Vigência

# Cláusula 1.ª

# Âmbito de aplicação

- 1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Junta de Freguesia de Marvila, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.
- 2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.
- 3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 10 (dez) trabalhadores.

# Cláusula 2.ª

# Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente ACEP substituiu o ACEP n.º 37/2019, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 9, de 14 de janeiro e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.
- 2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.



# CAPÍTULO II

# Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.ª

#### Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho é de 7 horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira, e de 35 horas semanais, com ressalva dos períodos de menor duração já existentes e dos regimes previstos neste Acordo.
- 2- Os dias de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar são, respetivamente, o Domingo e o Sábado, sem prejuízo dos regimes de horário por turnos.
- 3- Sem prejuízo dos números dois e três da cláusula sexta, os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, não podendo ser obrigados a prestar mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.
- 4- As alterações na organização temporal do trabalho apenas poderão resultar de negociação das entidades signatárias do presente Acordo, nomeadamente qualquer definição do período normal de trabalho em termos médios.
  - 5- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:
  - *a)* Horário rígido;
  - b) Horário flexível;
  - c) Horário por turnos;
  - d) Jornada contínua
  - e) Isenção de horário de trabalho.
- 6- O horário de trabalho individualmente acordado com o trabalhador não poderá ser alterado sem o seu acordo escrito.
- 7- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

# Cláusula 4.ª

# Horário de trabalho

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.
- 2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.
- 3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.
- 4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical
  - 5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.
- 6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.
- 7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

### Cláusula 5.ª

#### Modalidades de horário de trabalho

- 1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:
  - a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;



- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.
- 2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

#### Cláusula 6.ª

#### Horário rígido

- 1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.
- 2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

#### Cláusula 7.ª

#### Jornada contínua

- 1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.
  - 2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.
- 3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).
  - 4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:
- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
  - b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
  - e) Trabalhador estudante;
- 5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:
- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
  - b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 8.ª

# Trabalho por turnos

- 1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.
  - 2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:
- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;



- d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.
- e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;
  - g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.
- 3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.
  - 4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:
  - a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;
  - b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;
  - c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.
- 5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

#### Cláusula 9.ª

#### Suplemento remuneratório de turno

- 1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:
  - a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;
  - b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;
  - c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;
- 2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

# Cláusula 10.ª

# Horário flexível

- 1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.
  - 2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:
- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
  - c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;
- *e)* A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3ª deste ACEP.
- 3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.
- 4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho
- 5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.



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

#### Cláusula 11.ª

#### Isenção de horário

- 1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.
- 2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.
- 3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.
- 4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

#### Cláusula 12.ª

## Horários específicos

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

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

#### Cláusula 13.ª

#### Trabalho noturno

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

# Cláusula 14.ª

#### Limites do trabalho suplementar

- 1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.
- 2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.
- 3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.
- 4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 15.ª

# Direito a férias

- 1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.
- 2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia



útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

- 4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.
- 5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.
- 6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.
- 7- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

#### Cláusula 16.ª

#### Férias fora da época normal

- 1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.
- 2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.
- 3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.
- 4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.
  - 5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.
- 6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

#### Cláusula 17.ª

# Dispensas e ausências justificadas

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:
- a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.
- b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.
- 2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.
- 3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.
- 4- Quando ocorra o nascimento de neto(a) e/ou sobrinho(a) do trabalhador, o trabalhador tem direito a esse dia, sem perda de remuneração.
- 5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.
- 6- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.
- 7- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.
- 8- Sem prejuízo do descanso compensatório conferido por lei, a prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período, que deverá ser gozado nos trinta dias seguintes por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período, em dia a designar pelo empregador público.

#### Cláusula 18.ª

# Feriado municipal e Carnaval

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



#### Cláusula 19.ª

#### Período experimental

- 1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

#### Cláusula 20.ª

#### Formação profissional

- 1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.
- 2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

#### Cláusula 21.ª

# Suplemento de penosidade e insalubridade

- 1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade;
- 2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;
- 3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.
- 4- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

## Cláusula 22.ª

#### Atividade sindical nos locais de trabalho

- 1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.
- 2-Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
- 3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.
- 4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.



# CAPÍTULO III

# Segurança e saúde no trabalho

# SECÇÃO I

# Disposições Gerais

Cláusula 23.ª

#### Princípios gerais e conceitos

- 1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.
- 2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.
- 3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

## SECCÃO II

#### Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.ª

#### Deveres do Empregador Público

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

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



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

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

#### Cláusula 25.ª

#### Deveres dos trabalhadores

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



#### Cláusula 26.ª

#### Direito de informação

- 1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:
- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
  - b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;
- 2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:
  - a) Admissão no órgão ou serviço;
  - b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
  - c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
  - d) Adoção de nova tecnologia
  - e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

#### Cláusula 27.ª

#### Direito de formação

- 1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.
- 2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.
- 3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.
- 4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.
- 5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

#### Cláusula 28.ª

## Direito de representação

- 1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.
  - 2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.
- 3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:
  - a) Os próprios trabalhadores;
  - b) A entidade empregadora pública;
  - c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

#### Cláusula 29.ª

# Representantes dos trabalhadores

- 1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.
- 2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.



- 3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de \_\_\_\_\_\_, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.
  - 4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 30.ª

#### Processo eleitoral

- 1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.
- 2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.
- 3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 31.ª

#### Crédito de Horas

- 1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 21 horas por mês para o exercício das suas funções.
  - 2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.
- 3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.
- 4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.
- 5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.
  - 6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

# Cláusula 32.ª

## Direito de consulta e proposta

- 1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:
  - a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
  - d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
  - h) O material de proteção a utilizar;
- *i)* Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- *j)* A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
  - k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.
  - 2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.



- 3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria
- 4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.
- 6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

#### Cláusula 33.ª

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

- 1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.
- 2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26ª (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 27ª (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.
- 4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.
- 5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.
- 6-Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.
  - 7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.
- 8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.
- 9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:
- 10-Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.
- 11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

# SECÇÃO III

## Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

#### Cláusula 34.ª

# Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

- 1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.
- 2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.
- 3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.



#### Cláusula 35.ª

## Objetivos

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

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

#### Cláusula 36.ª

#### Competências

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

## Cláusula 37.ª

#### Medicina do trabalho

- 1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.
  - 2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:
  - a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
  - d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-



síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

- e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença
- 3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.
- 4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.ª

#### Encargos

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

# SECÇÃO IV

# Disposições comuns

Cláusula 39.ª

#### Equipamentos de proteção individual

- 1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.
- 2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.
  - 3- Compete ao EP:
- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;
  - b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

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.

- c) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.
- 4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.
- 5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.
- 6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.ª

#### Vestiários, Lavabos e Balneários

- 1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.
- 2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.



#### Cláusula 41.ª

#### Refeitórios e locais para refeição

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

#### Cláusula 42.ª

#### **Primeiros Socorros**

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

#### Cláusula 43.ª

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

- 1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.
- 2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.
- 3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;
- 4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;
- 5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

# CAPÍTULO IV

# Disposições Finais

# Cláusula 44.ª

#### Divulgação Obrigatória

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

#### Cláusula 45.ª

#### Participação dos trabalhadores

- 1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.
- 2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.



#### Cláusula 46.ª

#### Procedimento Culposo

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

#### Cláusula 47.ª

#### Comissão Paritária

- 1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.
  - 2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.
- 6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.
- 7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.
- 8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.
  - 9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Lisboa, 6 de março de 2024.

Pela Junta de Freguesia de Marvila:

Sr. José António Videira, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Marvila.

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

Carlos Manuel Faia Fernandes, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

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

Depositado em 23 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 43/2024, a fl. 68 do livro n.º 3.



# **PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

# CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamentos e Lavagens Automóveis - ANAREC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Revisão global

Entre a Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamentos e Lavagens Automóveis - ANAREC a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços foi estabelecido o acordo de revisão global do contrato coletivo de trabalho com a última publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2015, e com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2019 e posterior rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019, nos seguintes termos:

# CAPÍTULO I

# Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

# Âmbito

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

# Cláusula 2.ª

# Vigência do contrato

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

- 1- As tabelas salarais produzirão efeitos a de 1 de janeiro de cada ano.
- 2- As tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária poderão ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação e o restante clausulado decorridos 20 meses.
- 3- Terminado o prazo de vigência do contrato sem que haja denúncia do mesmo, considera-se automaticamente renovado por iguais períodos.
- 4- Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra parte terá de apresentar a respetiva proposta no prazo máximo de 30 dias a contar da receção da proposta, devendo as negociações ter início nos 15 dias seguintes à receção da resposta à proposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado pelas partes.



# CAPÍTULO II

# Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.ª

#### Categoriais profissionais

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

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

Aprendiz - O trabalhador que, sob a orientação dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

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

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

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

*Caixa de escritório* - O profissional que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamentos, guarda de dinheiro e valores.

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

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

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

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

Caixeiro de praça - O trabalhador que se ocupa das mesmas tarefas que o caixeiro-viajante, mas na área do concelho em que se situa a área da empresa ou da delegação a que se encontra adstrito e concelhos limítrofes.

Caixeiro-viajante - O trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, viajando numa zona geográfica determinada, enuncia os preços e condições de crédito e transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que esteja adstrito e envia relatórios sobre as relações comerciais que efetuou.

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

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

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

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

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

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

Conferente - O trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.
 Contabilista ou técnico de contas - O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos,



analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. O responsável pela contabilidade das empresas perante a Autoridade Tributária.

Contínuo - O trabalhador que anuncia, acompanha e informa todos os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Dactilógrafo - O trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

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

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

*Eletricista ajudante* - O trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Eletricista pré-oficial* - O trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

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

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

Escriturário - O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou entidades públicas.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Operador de máquinas de contabilidade - O trabalhador que opera com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exatidão de faturas, recibos ou outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador mecanográfico - O trabalhador que abastece e opera com minicomputadores ou máquinas mecanográficas, tais como calculadoras e tabuladoras. Prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

Paquete - O profissional menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para os contínuos.

Perfurador-verificador - O trabalhador que opera máquinas que registam dados sob a forma de perfuração e em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode, também, verificar a exatidão dos dados perfurados, efetuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados corretamente.

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



Praticante de caixeiro - O trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Praticante de metalúrgico - O trabalhador que faz tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

Programador mecanográfico - O trabalhador que estabelece programas de execução dos trabalhos mecanográficos em máquinas de tarja magnética, recolha de dados, minicom- putadores de escritório, ou seu conjunto, funcionando em interligação segundo as diretrizes recebidas dos técnicos mais qualificados, elabora organogramas de painéis e mapas de codificação e estabelece as fichas de dados dos resultados.

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

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

Servente - O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

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

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

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

#### Cláusula 4.ª

#### Condições de admissão

- 1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias referidas na cláusula 3.ª são as seguintes:
  - a) Idade mínima: 16 anos.
- *i)* Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho;
- *ii)* O menor com pelo menos 16 anos de idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas,
  - iii) O disposto no ponto ii) não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares;
  - *b)* Habilitações:

Trabalhadores de escritório - Curso geral do comércio, curso geral dos liceus ou equivalente ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

Restantes trabalhadores - habilitações mínimas legais.

- 2- As habilitações referidas no número anterior não se aplicam aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas ou cujo local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino, ou que no ato de admissão provem, pela entidade empregadora onde prestaram serviço ou pelo sindicato respetivo, que já desempenharam a profissão.
- 3- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores metalúrgicos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.
- 4- Só podem ser admitidos como técnico de gás os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível do 12.º ano de escolaridade, que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respetiva licença, emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

# Cláusula 5.ª

# Admissão para efeitos de substituição

Poderão ser admitidos trabalhadores para efeitos de substituição, sem prejuízo das disposições legais em vigor.



## Cláusula 6.ª

## Trabalho em tempo parcial

- 1- É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.
- 2- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.
  - 3- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita, ficando cada parte, com um exemplar.
  - 4- Do referido contrato deverá constar obrigatoriamente o seguinte:
  - a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo;
  - c) Categoria profissional;
  - d) Local de trabalho; e
  - e) Retribuição mensal e outros subsídios.
- 5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal e os demais subsídios de carácter pecuniário.
- 6- O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.
- 7- As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes, são reguladas nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 7.ª

#### Período experimental

- 1- A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental, durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato.
  - 2- Nos contratos de trabalho celebrados sem termo o período experimental é de 90 dias.
- 3- Nos contratos de trabalho celebrados a termo o período experimental é de 30 dias nos contratos com uma duração igual ou superior a 6 meses e de 15 dias nos contratos com uma duração inferior a 6 meses.
  - 4- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.
- 5- Quando o período experimental, nos termos do número 2, tenha durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de um aviso prévio de 7 dias.
- 6- O não cumprimento, total ou parcial, deste período de aviso prévio determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

#### Cláusula 8.ª

## Relatório Único

O empregador deve dar a conhecer a informação constante do relatório único aos sindicatos e associações que a requeiram até 10 dias antes do início do prazo para entrega da mesma.

#### Cláusula 9.ª

# Dotações mínimas

Na elaboração do quadro do pessoal abrangido por este CCT terão de ser observadas as seguintes proporções:

- a) É obrigatória a existência de 1 fiel de armazém a partir de 5 profissionais de armazém e de 1 encarregado a partir de 15;
  - b) É obrigatória a existência de 1 encarregado de garagem a partir de 12 profissionais;
- c) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um aprendiz por cada três trabalhadores, podendo, porém haver sempre um aprendiz até ao limite de três trabalhadores;
- d) Em cada estabelecimento não poderá haver mais de um candidato a lavador ou a lubrificador por cada três lavadores ou lubrificadores, podendo haver sempre um candidato até ao limite de três profissionais;
  - e) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um candidato a rececionista por cada três rececionistas;
- f) Nos escritórios com mais de oito trabalhadores classificados como trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de secção;



- g) É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário e de um segundo-escriturário nos escritórios com quatro ou cinco escriturários;
  - h) É obrigatória a existência de um segundo-escriturário nos escritórios com dois ou três escriturários;
- i) Nos escritórios com mais de três escriturários, o número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 50 % do número de escriturários; nos escritórios com três ou menos escriturários o número de dactilógrafos e estagiários não poderá exceder o número de escriturários;
- *j)* Nas empresas com mais de três oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder 50 % do número de oficiais. Nas empresas com três ou menos oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder o número de oficiais.

#### Cláusula 10.ª

#### Acesso a profissionais de escritório

Sempre que os trabalhadores que não sejam de escritório, referidos na alínea *b*) do número 1 da cláusula 4.ª, adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência em igualdade de habilitações literárias, no provimento de trabalhadores de escritório que ocorram na empresa.

#### Cláusula 11.ª

#### Promoções obrigatórias

- 1- Os estagiários e dactilógrafos são promovidos a terceiros-escriturários logo que perfaçam dois anos na categoria.
- 2- Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascendem automaticamente à classe seguinte logo que perfaçam três anos numa das classes.
- 3- Para efeitos desta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo, no entanto, ser promovido mais do que uma classe.
- 4- O praticante de caixeiro após três anos de permanência na categoria será promovido a terceiro-caixeiro, ascendendo, porém à categoria de caixeiro-ajudante se entretanto atingir 18 anos de idade.
- 5- Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados de caixeiros-ajudantes.
  - 6- Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.
  - 7- Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria.
  - 8- Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros caixeiros após quatro anos de permanência na categoria.
- 9- O aprendiz, logo que complete 18 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a candidato a lavador ou can- didato a lubrificador.
  - 10-O candidato a lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador.
  - 11-O candidato a lubrificador, após um ano de prática, será obrigatoriamente promovido a lubrificador.
  - 12-O candidato a rececionista, logo que complete dois anos de prática, será promovido a rececionista.
- 13-Nas categorias profissionais dos eletricistas inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:
- a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três e dois anos, conforme os aprendizes forem admitidos, respetivamente, com 14 e 15 ou mais anos;
- b) O aprendiz que complete 18 anos será promovido ao escalão superior desde que perfaça um mínimo de seis meses de aprendizagem;
  - c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos nesse escalão;
  - d) Os pré-oficiais, após dois anos nesse escalão, serão promovidos a oficiais.
- 14- Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores eletricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de eletricista ou de montador-eletricista, e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de eletricidade da Marinha de Guerra Portuguesa, de mecânico-eletricista ou radiomontador da Escola Militar de Eletromecânica, e com os cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, salvo se o regulamento da carteira profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para os trabalhadores.
- 15- Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes das profissões metalúrgicas que tenham terminado o seuperíodo de aprendizagem.
- 16- Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz de metalúrgico conclua um dos cursos referidos no número 3 da cláusula 4.ª, será obrigatoriamente promovido a praticante.



- 17- O tempo de tirocínio dos metalúrgicos dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes de metalúrgico, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respetivo.
- 18- O período máximo de tirocínio dos praticantes de metalúrgico será de dois anos nas categorias profissionais referidas.
- 19- Os trabalhadores metalúrgicos de 3.ª classe que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior. Aqueles que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.
- 20- Para efeitos do disposto nos três números anteriores, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.
- 21- Fora dos casos previstos nos números anteriores, quando se verifiquem vagas nos quadros respetivos, serão preenchidas por trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, com observância das seguintes prioridades:
  - a) Aptidão para o lugar a preencher e zelo profissional;
  - b) Maior antiguidade na categoria;
  - c) Maior antiguidade na empresa.
- 22- Aos trabalhadores classificados com a categoria profissional de operador de postos de abastecimento, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:
- *a)* Aquando da sua admissão, ficam integrados no grupo H da tabela salarial, com o designativo profissional de operador de posto de abastecimento (até um ano);
- b) Após um ano de permanência na categoria profissional de operador de posto de abastecimento (até um ano), ascenderão à categoria profissional de operador de posto de abastecimento (com mais de um ano), ficando integrados no grupo F da tabela salarial;
- c) Após três anos de permanência na categoria profissional de operador de posto de abastecimento (com mais de um ano), ascenderão à categoria profissional de operador de posto de abastecimento (com mais de quatro anos), ficando integrados no grupo E da tabela salarial;
- d) Após onze anos de permanência na categoria profissional de operador de posto de abastecimento (com mais de quatro anos), ascenderão à categoria profissional de operador de posto de abastecimento (com mais de quinze anos), ficando integrados no grupo D da tabela salarial.

#### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 12.ª

#### Obrigações da entidade empregadora

- 1- As entidades empregadoras são obrigadas a:
- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho onde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar, a não ser em caso de emergência, qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão;
- f) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
  - g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- *h)* Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
  - i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de instituições de Segu-



rança Social ou membros de comissões de trabalhadores ou bombeiros voluntários;

- *j)* Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. À entidade empregadora serão comunicados pelo trabalhador, logo que possível, os horários dos exames e as aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do trabalhador;
- *l)* Registar, em documento próprio a emitir pelo sindicato respetivo, quando apresentado, as datas de início e fim do contrato, bem como a sua categoria;
- m) Afixar ou permitir afixar todas as disposições ou informações sindicais ou de interesse dos trabalhadores em locais reservados aos trabalhadores, sempre que estas não sejam exclusivamente de carácter político-partidário.

#### Cláusula 13.ª

#### Obrigações dos trabalhadores

- 1- Os trabalhadores são obrigados a:
- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer à entidade empregadora em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
  - c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;
  - e) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
  - f) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;
  - g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença ou por motivos referidos nas alíneas i) e j) da cláusula 12.ª;
  - i) Dar cumprimento ao presente contrato;
- *j)* Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e aconselhá-los a fim de os tornar elementos úteis a si próprios e à sociedade;
- l) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- m) Não praticar deliberadamente qualquer ato que vise prejudicar a entidade empregadora nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional.
- 2- O dever de obediência a que se refere a alínea *b)* do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora, como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.
- 3- Os lubrificadores, lavadores, vendedores ou abastecedores de combustíveis, montadores de pneus e arrumadores de parques, respetivos candidatos e guardas terão como complemento das suas funções zelar pelo bom aspeto e limpeza do seu sector de trabalho e desempenhar as funções de abastecedor de combustíveis sempre que a conveniência de serviço o justifique.
- 4- O pessoal de rodovia e de estação de serviço utilizará no trabalho as fardas que lhe forem distribuídas gratuitamente pela entidade empregadora.

# Cláusula 14.ª

### Garantias dos trabalhadores

- 1- É vedado à entidade empregadora:
- a) Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
  - c) Diminuir a retribuição;
  - d) Baixar a categoria;
  - e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no número 3;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;



- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- *h)* Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;
  - i) Transferir o trabalhador de um horário diurno para noturno, ou vice-versa, sem o seu prévio acordo;
- *j)* Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;
- *l)* Efetuar, salvo decisão judicial, qualquer desconto na retribuição do trabalhador a que se julgue com direito sem prévio acordo do mesmo e do respetivo sindicato;
  - m) Retirar lucros diretos imediatos do trabalho dos aprendizes.
- 2- A prática da entidade empregadora de qualquer ato violando o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada no número 2 da cláusula 39.ª
- 3- Se a transferência a que se refere a alínea *e*) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade empregadora poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie as despesas impostas pela respetiva mudança, reservando-se, contudo, àquele a faculdade de rescindir o contrato e o direito à indemnização prevista na cláusula 39.ª salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

#### CAPÍTULO IV

# Prestação de trabalho

Cláusula 15.ª

#### Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder as quarenta horas semanais nem as oito horas diárias.
- 2- O período de trabalho diário tem de ser interrompido por um descanso, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
  - 3- O horário de trabalho dos guardas, quando em serviço noturno, poderá ser de oito horas ininterruptas.

Cláusula 16.ª

## Trabalho por turnos

- 1- Devem ser organizados turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.
- 2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.
- 3- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
  - 4- O trabalhador só pode mudar de turno após o descanso semanal.

Cláusula 17.ª

# Jornada continua

- 1- Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa pode ser instituído um regime de jornada contínua, que pode revestir duas modalidades:
- a) Aos trabalhadores a tempo parcial na prestação ininterrupta de trabalho por um período de 6 horas, usu-fruindo otrabalhador de um período de descanso de 15 minutos para tomar uma refeição ligeira, considerando-se este período compreendido no tempo de trabalho;
- b) Aos trabalhadores a tempo completo na prestação ininterrupta de trabalho por um período de 8 horas, usufruindo o trabalhador de um período de descanso de 30 minutos, considerando-se este período compreendido no tempo de trabalho.
- 2- A adoção do regime de jornada contínua não prejudicao disposto neste CCT sobre a retribuição de trabalho noturno e de trabalho suplementar.



#### Cláusula 18.ª

#### Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do período normal de trabalho e não é obrigatório.
- 2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado nos casos expressamente previstos na lei e não pode exceder 200 horas anuais nem ultrapassar duas horas diárias, sem prejuízo das exceções previstas na lei.
- 3- O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que são anotadas as horas de início e termo da prestação de trabalho suplementar, devendo o trabalhador visar este mesmo registo.

#### Cláusula 19.ª

#### Retribuição do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar dá direito a uma retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:
- a) 50 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 7h00 e as 20h00;
- b) 60 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 20h00 e as 24h00;
- c) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 0h00 e as 2h00;
- d) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 2h00 e as 7h00 horas;

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

- 2- O trabalho suplementar prestado em período de descanso semanal ou em feriado obrigatório dá direito a um acréscimo de 100 %, calculado sobre a retribuição normal.
  - 3- A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a retribuição do trabalho suplementar é a seguinte:

$$RH = \frac{2 \text{ x vencimento mensal}}{52 \text{ x horas de trabalho semanal}}$$

- 4- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.
- 5- O dia de descanso pode ser gozado ou pago como trabalho suplementar, com um acréscimo de 100 % calculado sobre a retribuição normal.
- 6- A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o trabalhador receber em relação a esse trabalho uma retribuição inferior à devida pelo mínimo de meio dia.

#### Cláusula 20.ª

## Isenção do horário de trabalho

- 1- Só podem ser isentos do horário de trabalho trabalhadores classificados com as categorias de gerentes, chefe de divisão, chefe de serviços, encarregado, encarregado de tráfego, encarregado de armazém, chefe de escritório ou de secção, motorista de pesados, técnico de gás, instalador de gás, motorista de ligeiros, ajudante de motorista, distribuidor e cobrador de gás e leitor de contador de gás.
- 2- Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho, nos termos legais, têm direito a uma retribuição especial de 20 % a acrescentar à retribuição efetiva.
- 3- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal a retribuição prevista no número anterior nunca pode ser inferior à retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.



# CAPÍTULO V

# Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 21.ª

#### Retribuição mínima do trabalhador

- 1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes do anexo I, que se considera parte integrante deste contrato.
  - 2- Não se consideram como integrando a retribuição:
- a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;
  - b) O abono para falhas e o subsídio de refeição;
- c) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
- d) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;
- e) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho;
  - f) A retribuição por trabalho suplementar e a retribuição especial do trabalho noturno.
  - 3- O disposto nas alíneas c) e d) do número 2 não se aplica:
- a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;
- b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.
  - 4- É proibido o pagamento de retribuição exclusiva à comissão.

# Cláusula 22.ª

# Mudança de zona ou de clientele

Sempre que a entidade empregadora alterar a área de trabalho ou mudar a clientela dos caixeiros de praça e viajantes, sem o seu prévio consentimento escrito, ficará obrigada a garantir-lhes a retribuição média mensal que vinham auferindo antes da alteração, se tal alteração resultar da simples vontade da entidade empregadora.

# Cláusula 23.ª

## Exercício de 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 salvo se outra retribuição for acordada entre o trabalhador e a entidade empregadora, mediante parecer escrito favorável do sindicato respetivo e da ANAREC.

#### Cláusula 24.ª

#### Substituição temporária

- 1- Sempre que um trabalhador substitua outro, ausente por falta justificada ou por gozo de férias, de categoria e retribuição superiores, passará a receber a mesma retribuição do substituído, desde que a substituição se prolongue por período superior a um dia.
- 2- Nos casos não previstos no número anterior, o trabalhador substituto passará a receber a retribuição do substituído, a partir do quinto dia de permanência no posto do substituído.



#### Cláusula 25.ª

#### Deslocações

- 1- Considera-se deslocado o trabalhador que preste serviço fora do local habitual de trabalho.
- 2- Para este efeito, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento onde funciona a sede da empresa ou da respetiva delegação a que se encontre adstrito o trabalhador.
- 3- Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula *N* x 59,20 €, sendo *N* os dias efetivos de deslocação.
- 4- O trabalhador fica obrigado a apresentar os documentos da despesa efetivamente feita, a fim de ser elaborado um documento interno comprovante do subsídio efetivamente suportado pela empresa ou os recibos da importância obtida pela aplicação da fórmula indicada no número anterior.
- 5- No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação efetuadas em serviço, mediante a apresentação do respetivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço	4,11 €;
Almoço ou jantar	13,43 €;
Dormida	65,69 €.

#### Cláusula 26.ª

#### Refeições

- 1- Entende-se refeições o pequeno-almoço, o almoço e o jantar.
- 2- O horário das refeições é o seguinte:

Almoço - Entre as 12h00 e as 15h00;

Jantar - Entre as 19h00 e as 22h00.

- 3- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço, quando inicie o seu serviço antes das 7h00 da manhã, inclusive.
- 4- A entidade empregadora pagará ao trabalhador, nos termos do número 4 da cláusula anterior, todas as refeições que este, por motivo de serviço, tenha de tomar fora das horas referidas no número 2 desta cláusula ou do local para onde foi contratado.

Cláusula 27.ª

#### Abono para falhas

Os trabalhadores que procedam a recebimentos através da caixa, receberão um abono para falhas no valor de 31,05 €.

#### Cláusula 28.ª

#### Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.ª, receberão em razão da quadra do Natal um subsídio correspondente à retribuição de um mês, que será pago até ao dia 15 de dezembro.
- 2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
  - a) No ano de admissão do trabalhador;
  - b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
  - c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 29.ª

## Subsídio de refeição

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

Cláusula 30.ª

## Retribuição de trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno, definido na lei geral, será acrescida de 25 % da retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.



#### Cláusula 31.ª

#### Proibição de descontos

As entidades empregadoras não podem compensar na retribuição do pessoal qualquer crédito que tenham sobre o trabalhador, nem fazer descontos ou deduções, com exceção das seguintes situações:

- a) A desconto a favor do Estado, da Segurança Social ou outra entidade, ordenado por lei, decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação, quando o empregador tenha sido notificado da decisão ou do auto;
- b) A indemnização devida pelo trabalhador ao empregador, liquidada por decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação;
- c) A amortização de capital ou pagamento de juros de empréstimo concedido pelo empregador ao trabalhador;
- d) A preço de refeições no local de trabalho, de utilização de telefone, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou materiais, quando solicitados pelo trabalhador, ou outra despesa efetuada pelo empregador por conta do trabalhador com o acordo deste;
  - e) A abono ou adiantamento por conta da retribuição.

#### Cláusula 32.ª

#### Documento a entregar ao trabalhador

A entidade empregadora deverá entregar, no ato do pagamento de retribuição, o documento a que se refere o artigo 276.º, número 3 do Código do Trabalho.

#### CAPÍTULO VI

# Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 33.ª

## Descanso semanal

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo têm direito a dois dias de descanso semanal, o sábado e o domingo.
- 2- 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 pode ser repartido em dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com o sábado a partir das 13h00.
- 3- Nos horários que sejam organizados por forma a preverem a prestação de trabalho em todos os sete dias da semana:
- a) Os dois dias de descanso semanal são gozados em dias completos, sendo o primeiro considerado de descanso complementar e o segundo obrigatório;
- b) Os dias de descanso semanal são organizados para que coincidam com pelo menos quinze domingos por ano, incluindo para esse efeito os domingos que ocorram nos períodos de férias;
- c) Cinco dos domingos previstos na alínea anterior devem combinar com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias;
- d) A entidade empregadora assegura que, pelo menos uma vez por mês, os dois dias de descanso semanal devem ser gozados em dias completos e consecutivos.
- 4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, ficam salvaguardados os acordos escritos que estabeleçam o gozo de descanso semanal de modo diferente.

# Cláusula 34.ª

#### Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal

- 1- O trabalho prestado no período de descanso semanal ou folga complementar será pago com 100 % para além da retribuição normal.
- 2- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.



#### Cláusula 35.ª

#### Retribuição do trabalho em dia feriado

- 1- O trabalho prestado em dia feriado obrigatório dá direito a um acréscimo de 100 % calculado sobre a retribuição normal.
- 2- Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade empregadora não determinam acréscimo nem perda de retribuição.

# Cláusula 36.ª

#### Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios, para efeito de retribuição, os seguintes:

1 de Janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

25 de Abril;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

1 de Maio;

Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro:

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

2- São ainda considerados feriados obrigatórios os que vierem a ser impostos por lei, bem como o feriado municipal da localidade para onde o trabalhador foi contratado.

#### Cláusula 37.ª

## Duração das férias

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar 22 dias de férias em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal.
- 2- No ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês de antiguidade, até ao máximo de 20 dias úteis, a gozar no decurso do mesmo ano.
- 3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa é concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.
- 4- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, competindo-lhe, porém a esta a sua fixação na falta de acordo. A entidade empregadora deverá dar conhecimento ao trabalhador da sua decisão em matéria de fixação de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias. Os períodos de férias serão fixados na época compreendida entre 1 de maio e 31 de outubro.
- 5- O período de férias de cada trabalhador será comunicado pela entidade empregadora ao sindicato respective, com 10 dias de antecedência relativamente ao seu início, por carta registada.

#### Cláusula 38.ª

#### Subsídio de férias

- 1- As entidades empregadoras obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores abrangidos por este CCT, oito dias antes do início das férias, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.
- 2- No ano de admissão o subsídio será proporcional ao período de férias a que o trabalhador tiver direito, nos termos do número 2 da cláusula anterior.
- 3- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respetivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.
- 4- O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.



#### Cláusula 39.ª

#### Definição de faltas

- 1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- 3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.
- 4- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.
  - 5- Para cálculo do valor do desconto por faltas não justificadas seguir-se-á a fórmula:

$$RH = \frac{12 \text{ x retribuição mensal}}{52 \text{ x horas de trabalho semanal}}$$

#### Cláusula 40.ª

#### **Faltas**

- 1- Consideram-se faltas justificadas e contam como tempo de serviço efetivo as faltas seguintes:
- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta; até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º do Código do Trabalho;
- 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 dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º do Código do Trabalho, respetivamente;
- f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;
  - h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
  - i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
  - j) A que por lei seja como tal considerada.
  - 2- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.
  - 3- Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:
- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
  - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
  - c) A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;
- d) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho quando excedam 30 dias por ano;
  - e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.
  - 4- As restantes faltas previstas no número 1 da presente cláusula não determinam a perda de retribuição.
- 5- Nos casos previstos nos números anteriores a entidade empregadora poderá exigir a prova da veracidade dos factos alegados.



# CAPÍTULO VII

#### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 41.ª

#### Transmissão da exploração

- 1- Aposição que do contrato de trabalho decorre para a entidade empregadora transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade.
- 2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente, vencidas nos nove meses anteriores à transmissão, ainda que respeite a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.
- 3- Para efeitos do número 2, deve o transmitente durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou endereçá-los, por carta registada, com aviso de receção, para a morada constante nos respetivos ficheiros, aos trabalhadores ausentes por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.
- 4- Os trabalhadores obrigam-se a comunicar qualquer mudança de endereço nos seis dias seguintes a essa mudança.
- 5- Quando a transmissão de estabelecimento tenha em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorrem para o transmitente ou o trabalhador prove no tribunal competente que a adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, este poderá resolver o contrato com justa causa.

#### CAPÍTULO VIII

# Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 42.ª

#### Causas da extinção do contrato de trabalho

- O contrato de trabalho cessa:
- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 43.ª

## Despedimentos

- 1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2- Todo e qualquer despedimento que venha a ser considerado sem justa causa dará ao trabalhador o direito de ser reintegrado ou a receber, além do mês inteiro e demais regalias vencidas à data do despedimento, uma indemnização entre 15 a 45 dias de retribuição por cada ano ou fração de serviço na empresa, não podendo tal indemnização ser inferior atrês meses de retribuição.
- 3- Nos casos julgados convenientes pelo sindicato ou pelo trabalhador, serão ouvidos os delegados sindicais, quando existam.



# CAPÍTULO IX

#### **Parentalidade**

#### Cláusula 44.ª

#### Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

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

#### Cláusula 45.ª

#### Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

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

#### Cláusula 46.ª

#### Licença por interrupção da gravidez

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

## Cláusula 47.ª

# Modalidades de licença parental

- A licença parental compreende as seguintes modalidades:
- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

# Cláusula 48.ª

#### Licença parental inicial

- 1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.
- 2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.
- 3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.



- 4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.
- 5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.
  - 6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.
- 7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.
- 8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 49.ª

#### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

- 1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- 2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.
- 3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 50.ª

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

- 1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 44.ª, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:
  - a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
  - b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
- 2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 44.ª caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.
- 3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.
- 4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.
- 5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

#### Cláusula 51.ª

#### Licença parental exclusiva do pai

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.
- 2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
- 3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.
- 4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no números 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 52.ª

#### Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 44.ª



- 2- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.
- 3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 44.ª
- 4- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.
- 5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivo, que não sejacandidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.
- 6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.
- 7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.
- 8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
- 9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.
- 10-Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

#### Cláusula 53.ª

#### Dispensa para avaliação para a adoção

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da Segurança Social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

#### Cláusula 54.ª

## Dispensa para consulta pré-natal

- 1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.
  - 2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.
- 3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.
  - 4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.
  - 5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

#### Cláusula 55.ª

# Dispensa para amamentação ou aleitação

- 1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.
- 2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.
- 3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
- 4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.
- 5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.



6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

#### Cláusula 56.ª

#### Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

- 1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.
  - 2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:
- a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
  - b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
  - c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

#### Cláusula 57.

#### Falta para assistência a filho

- 1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.
- 2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.
- 3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.
- 4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.
  - 5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:
  - a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
  - c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
- 6- No caso referido no número 3 da cláusula seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

# Cláusula 58.ª

#### Falta para assistência a neto

- 1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.
- 2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.
- 3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
- 4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:
  - a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
  - b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.
- 5- O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.



- 6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos números 1 ou 2 do artigo 253.º do Código do Trabalho, declarando:
  - a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

#### Cláusula 59.ª

#### Licença parental complementar

- 1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:
  - a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.
- 3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.
- 4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.
- 5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

#### Cláusula 60.ª

# Licença para assistência a filho

- 1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.
  - 2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.
- 3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
- 4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.
- 5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.
- 6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:
  - a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
  - c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
  - d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.
  - 7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.
- 8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.



#### Cláusula 61.ª

# Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

- 1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.
- 2- Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.
  - 3- É aplicável à licença prevista no número 1 o regime constante dos números 3 a 8 da cláusula anterior.

#### Cláusula 62.ª

#### Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

- 1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.
- 2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça atividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
- 3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.
- 4- O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.
- 6- Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:
  - a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;
- b) Declarar que o outro progenitor tem atividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

# Cláusula 63.ª

## Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

- 1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.
- 2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.
- 3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.
- 4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.
- 5- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.
- 6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

#### Cláusula 64.ª

# Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

- 1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
- 2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
  - 3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:



- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
  - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

#### Cláusula 65.5

#### Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexivel

- 1- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
  - a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste:
  - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
  - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
- *iii)* No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
  - c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.
- 2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 3- No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.
- 4- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.
- 5- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.
- 6- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.
- 7- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
  - 8- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:
  - a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;
- b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
- c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 5.
  - 9- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

#### Cláusula 66.ª

## Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

- 1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.
- 2- O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade.

## Cláusula 67.ª

#### Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.



2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

#### Cláusula 68.ª

#### Dispensa de prestação de trabalho no período noturno

- 1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte:
- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo:
  - b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
  - c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.
- 2- A trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.
- 3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.
- 4- A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho noturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea *b*) ou *c*) do número 1, com a antecedência de 10 dias.
- 5- Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.
- 6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho noturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

#### Cláusula 69.ª

#### Formação para reinserção professional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

#### Cláusula 70.ª

## Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

- 1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.
- 2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.
- 3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:
  - a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.
- 4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de proteção adotadas.
- 5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de atividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.
- 6- As atividades suscetíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.



7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes desta cláusula.

#### Cláusula 71.ª

#### Proteção em caso de despedimento

- 1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.
- 3- Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:
- 4- Depois das diligências probatórias referidas no número 2 do artigo 356.º do Código do Trabalho, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- 5- Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, no despedimento coletivo;
- 6- Depois das consultas referidas no número 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, no despedimento por extinção de posto de trabalho;
  - 7- Depois das consultas referidas no artigo 377.º do Código do Trabalho, no despedimento por inadaptação.
- 8- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no número 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.
  - 9- Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o número 1.
- 10-Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.
- 11- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.
- 12-Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do número 1 do artigo 392.º do Código do Trabalho e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do número 3 do referido artigo.

#### Cláusula 72.ª

## Extensão de direitos atribuídos a progenitores

- 1- O adotante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:
  - a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
  - c) Falta para assistência a filho ou a neto;
  - d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
  - e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.
- 2- Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respetivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

## Cláusula 73.ª

#### Regime de licenças, faltas e dispensas

- 1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:
  - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
  - b) Licença por interrupção de gravidez;



- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- *i)* Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
  - j) Dispensa para avaliação para adopção.
- 2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.
- 3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:
- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.
- 4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:
- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
  - b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.
- 5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d*) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.
- 6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

# CAPÍTULO X

# **Direitos especiais**

## Cláusula 74.ª

## Direitos de menores

- 1- As entidades empregadoras e seus trabalhadores devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar pela sua conduta no local de trabalho.
- 2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades empregadoras, destinado a comprovar se possui a robustez física para as funções a desempenhar.
- 3- Pelo menos uma vez por ano as entidades empregadoras devem assegurar a inspeção médica dos menores ao serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.
- 4- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em cadernetas próprias.



#### Cláusula 75.ª

#### Estatuto do trabalhador-estudante

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é aplicado o estatuto do trabalhador-estudante definido no Código do Trabalho, que aqui se dá por integralmente reproduzido.

#### CAPÍTULO XI

# Segurança Social e acidentes de trabalho

Cláusula 76.ª

#### Princípio geral

As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

Cláusula 77.ª

## Complemento de subsídio de doença

- 1- As entidades empregadoras obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço um complemento de subsídio de doença quando ocorra um período de doença com baixa não superior a 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil.
- 2- O valor deste complemento corresponde ao valor necessário para perfazer a retribuição líquida que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço.
- 3- O complemento vence-se a partir do 5.º dia de baixa por doença, cessa quando o trabalhador passar à situação de reforma e pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar sem motivos fundamentados a ser observado por médico indicado pela entidade empregadora, independentemente de estar ou não a ser acompanhado por outro médico.

## Cláusula 78.ª

#### Complemento de subsídio de acidente de trabalho

- 1- Em caso de acidente de trabalho, as entidades empregadoras pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa.
- 2- A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer ato que vise tirar benefícios desta cláusula por meios fraudulentos constitui justa causa de despedimento.
- 3-Esta cláusula somente ficará a constituir direito adquirido, para além da vigência deste contrato, se as companhias seguradoras não agravarem as condições atuais dos contratos dos seguros inerentes a esta matéria.

# Cláusula 79.ª

#### Complemento de subsídio de doença profissional

O trabalhador que comprovadamente padeça de doença profissional receberá um complemento do subsídio pago pela Segurança Social ou seguradora, até ao montante da retribuição auferida à data da baixa e até ao limite de 180 dias de baixa.

#### Cláusula 80.ª

#### Indemnização complementar de acidentes de trabalho

- 1- Sem prejuízo dos direitos consignados neste contrato relativos a complementos de subsídios de doença e acidente de trabalho, as empresas signatárias efetuarão um seguro de acidentes pessoais dos seus trabalhadores, garantindo-lhes uma indemnização complementar às já previstas.
- 2- O referido seguro abrangerá os trabalhadores sinistrados no local de trabalho e durante o período de trabalho nos mesmos termos em que a legislação considera existir um acidente de trabalho ou equiparado, incluindo os acidentados por ação violenta exercida por terceiros.
  - 3- Através do referido seguro serão garantidas as seguintes indemnizações complementares:
  - a) Em caso de morte, a quantia de 24 939,89 €, a favor dos seus legítimos herdeiros;



b) Em caso de invalidez permanente, a importância resultante da aplicação da percentagem de invalidez apurada de acordo com o estipulado da tabela nacional de incapacidades, sobre o valor de 24 939,89 €.

#### Cláusula 81.ª

#### Acidente de trabalho

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade empregadora diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

## CAPÍTULO XII

# Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 82.ª

#### Saúde e segurança no trabalho

- 1- As entidades empregadoras devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, obrigando-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores que prestam serviço nas rodovias e estações de serviço equipamento de trabalho, nomeadamente fardas, botas e impermeáveis para inverno.
- 2- A escolha do tecido e dos artigos contra as intempéries deverá ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano.

# CAPÍTULO XIII

# Disciplina

Cláusula 83.ª

## Sanções disciplinares

- 1- As infrações dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:
- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem indemnização ou compensação.
- 2- Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.
  - 3- A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infração 30 dias e em cada ano civil 90 dias.
- 4- A aplicação de qualquer uma destas sanções deve ser precedida da instauração de um processo disciplinar e da audiência prévia do trabalhador.

## Cláusula 84.ª

## Responsabilidade da entidade empregadora

- 1- A entidade empregadora é responsabilizada por violação das leis do trabalho sempre que aplique sanções disciplinares pelo facto de o trabalhador:
  - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
  - b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Segurança Social ou de delegado sindical;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender ou invocar os direitos e garantias que comprovadamente lhe assistam.
- 2- Até prova em contrário, presume-se a responsabilidade da entidade empregadora pelo despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outras faltas quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número 1 desta cláusula ou até um ano após



o termo das funções referidas na alínea *c*) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade empregadora.

3- Para a responsabilidade da entidade empregadora se presumir no caso de candidatura prevista na alínea *c)* do número 1 desta cláusula, é necessário que o trabalhador, nos cinco dias que precedem ou sucedem a tal facto, dê conhecimento por escrito à entidade empregadora.

#### Cláusula 85.ª

#### Consequências da aplicação abusiva de sanções

A aplicação abusiva de alguma sanção, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade empregadora por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, não podendo a indemnização ser inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida, no caso de suspensão, ou à fixada na cláusula 39.ª, em caso de despedimento.

## Cláusula 86.ª

#### Processo disciplinar

- 1- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previstos na lei, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.
- 2- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.
- 3- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 5 dias úteis a contar do momento que o processo lhe seja entregue por cópia.
- 4- Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade empregadora poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.
- 5- Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 5 dias úteis a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.
- 6- Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.
- 7- A entidade empregadora poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos que justificam tal suspensão, previstos na lei.

## Cláusula 87.ª

#### Nulidade de despedimento

- 1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.
- 2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
- 3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.
- 4- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.



# CAPÍTULO XIV

# Disposições gerais e transitórias

Cláusula 88.ª

#### Garantia da manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição de ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 89.ª

#### Prevalência de normas

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

Cláusula 90.ª

#### Fiscalização

- 1- Sempre que os agentes da Inspecção do Trabalho andem acompanhados por dirigentes do sindicato devidamente credenciados, será facultada a entrada destes nas instalações das empresas e permitida a sua colaboração na actividade fiscalizadora.
- 2- Os delegados sindicais da empresa podem colaborar na actividade fiscalizadora referida no número 1 desta cláusula.

## Cláusula 91.ª

## Delegados sindicais

- 1- Nos termos da lei sindical, cumpre aos delegados sindicais eleitos fiscalizar o normal funcionamento das regras de prestação de trabalho.
- 2- Os delegados sindicais eleitos e devidamente credenciados têm direito de, no exercício estrito das suas funções e durante as horas normais de serviço, consultar os processos individuais dos trabalhadores.

## Cláusula 92.ª

# Retribuições mínimas mensais

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela A do anexo I produzem efeitos de 1 de julho de 2020 a 31 de dezembro de 2020. As retribuições mínimas mensais constantes da tabela B do anexo I produzem efeitos de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022. As retribuições mínimas mensais constantes da tabela C do anexo I produzem efeitos de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, sendo actualizadas em janeiro do ano seguinte

## ANEXO I

# Tabela salarial A

De 1 julho de 2020 a 31 de dezembro 2020

Grupos	Âmbito profissional	Tabela €
A	Gerente	790,00
В	Chefe de divisão; chefe de escritório; chefe de exploração de parques; chefe de serviços; contabilista ou técnico de contas	760,00
С	Assistente de exploração de parques; caixeiro encarregado; chefe de compras; chefe de secção, guarda-livros, programador mecanográfico	705,00
D	Encarregado; encarregado de armazém; encarregado de tráfego; mecânico auto; motorista de pesados; oficial electricista; operador mecanográfico; primeiro escriturário; técnico de gás	661,00



E	Caixa de escritório; caixeiro de praça; caixeiro-viajante; fiel de armazém; instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.ª; lubrificador; operador de máquinas de contabilidade; operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos); primeiro caixeiro; recepcionsita de garagens	658,50
F	Cobrador; conferente; instalador de gás de 2.ª; montador de pneus especializado; motorista de ligeiros; operador de posto de abastecimento (com mais de um ano e até 3 anos); perfurador-verificador; recepcionista de parques de estacionamento; segundo caixeiro; segundo escriturário	653,50
G	Ajudante de motorista; distribuidor e cobrador de gás;instalador de gás de 3.ª; lavador	651,50
Н	Candidato a lubrificador; electricista pré-oficial do 2.º ano; leitor de contadores de gás; operador de posto de abastecimento (até um ano); telefonista; terceiro caixeiro; terceiro escriturário	647,50
I	Abastecedor de combustíveis; arrumador de parques; caixa de balcão; caixa de parques de estabelecimento; electricista pré-oficial do 1.º ano; montador de pneus	642,50
J	Guarda; porteiro	637,50
L	Caixeiro ajudante; candidato a lavador; candidato a recepcionista; contínuo, dactilógrafo do 2.º ano; distribuidor; electricista ajudante do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; servente; servente de limpeza	635,00
М	Dactilógrafo do 1.º ano; electricista ajudante do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; praticante de caixeiro; praticante metalúrgico	635,00
N	Aprendiz de electricista do 2.º ano; paquete	635,00
О	Aprendiz de um ano; aprendiz de electricista do 1.º ano	635,00

# **Tabela salarial B**De 1 janeiro de 2022 a 31 de dezembro 2022

Grupos	Âmbito profissional	Tabela €
A	Gerente	865,00
В	Chefe de divisão; chefe de escritório; chefe de exploração de parques; chefe de serviços; contabilista ou técnico de contas	835,00
С	Assistente de exploração de parques; caixeiro encarregado; chefe de compras; chefe de secção, guarda-livros, programador mecanográfico	777,50
D	Encarregado; encarregado de armazém; encarregado de tráfego; mecânico auto; motorista de pesados; oficial electricista; operador mecanográfico; primeiro escriturário; técnico de gás	734,00
Е	Caixa de escritório; caixeiro de praça; caixeiro-viajante; fiel de armazém; instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.ª; lubrificador; operador de máquinas de contabilidade; operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos); primeiro caixeiro; recepcionsita de garagens	731,00
F	Cobrador; conferente; instalador de gás de 2.ª; montador de pneus especializado; motorista de ligeiros; operador de posto de abastecimento (com mais de um ano e até 3 anos); perfurador-verificador; recepcionista de parques de estacionamento; segundo caixeiro; segundo escriturário	726,00
G	Ajudante de motorista; distribuidor e cobrador de gás;instalador de gás de 3.ª; lavador	724,00
Н	Candidato a lubrificador; electricista pré-oficial do 2.º ano; leitor de contadores de gás; operador de posto de abastecimento (até um ano); telefonista; terceiro caixeiro; terceiro escriturário	720,00
I	Abastecedor de combustíveis; arrumador de parques; caixa de balcão; caixa de parques de estabelecimento; electricista pré-oficial do 1.º ano; montador de pneus	715,00
J	Guarda; porteiro	710,00
L	Caixeiro ajudante; candidato a lavador; candidato a recepcionista; contínuo, dactilógrafo do 2.º ano; distribuidor; electricista ajudante do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; servente; servente de limpeza	705,00
М	Dactilógrafo do 1.º ano; electricista ajudante do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; praticante de caixeiro; praticante metalúrgico	705,00
N	Aprendiz de electricista do 2.º ano; paquete	705,00
О	Aprendiz de um ano; aprendiz de electricista do 1.º ano	705,00



# Tabela salarial C

# De 1 janeiro de 2024 a 31 de dezembro 2024

Grupos	Âmbito profissional	Tabela €
A	Gerente	965,00
В	Chefe de divisão; chefe de escritório; chefe de exploração de parques; chefe de serviços; contabilista ou técnico de contas	935,00
С	Assistente de exploração de parques; caixeiro encarregado; chefe de compras; chefe de secção, guarda-livros, programador mecanográfico; encarregado; encarregado de armazém; encarregado de tráfego	900,00
D	Mecânico auto; motorista de pesados; oficial electricista; operador mecanográfico; primeiro escriturário; técnico de gás; operador de posto de abastecimento (com mais de quinze anos)	885,00
Е	Caixa de escritório; caixeiro de praça; caixeiro-viajante; fiel de armazém; instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.ª; lubrificador; operador de máquinas de contabilidade; operador de posto de abastecimento (com mais de quatro anos); primeiro caixeiro; recepcionista de garagens	855,00
F	Cobrador; conferente; instalador de gás de 2.ª; montador de pneus especializado; motorista de ligeiros; operador de posto de abastecimento (com mais de um ano); perfurador-verificador; recepcionista de parques de estacionamento; segundo caixeiro; segundo escriturário	845,00
G	Ajudante de motorista; distribuidor e cobrador de gás;instalador de gás de 3.ª; lavador	835,00
Н	Candidato a lubrificador; electricista pré-oficial do 2.º ano; leitor de contadores de gás; operador de posto de abastecimento (até um ano); telefonista; terceiro caixeiro; terceiro escriturário	830,00
I	Abastecedor de combustíveis; arrumador de parques; caixa de balcão; caixa de parques de estabelecimento; electricista pré-oficial do 1.º ano; montador de pneus	825,00
J	Guarda; porteiro	825,00
L	Caixeiro ajudante; candidato a lavador; candidato a recepcionista; contínuo, dactilógrafo do 2.º ano; distribuidor; electricista ajudante do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; servente; servente de limpeza	820,00
M	Dactilógrafo do 1.º ano; electricista ajudante do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; praticante de caixeiro; praticante metalúrgico	820,00
N	Aprendiz de electricista do 2.º ano; paquete	820,00
О	Aprendiz de um ano; aprendiz de electricista do 1.º ano	820,00

# Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *g*) do artigo 492°, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1100 empresas e 4000 trabalhadores.

Lisboa, 19 de fevereiro de 2024.

Pela Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamentos e Lavagens Automóveis - ANAREC:

António João Durão dos Santos, presidente da direcção.

Mafalda Maria Baltar da Cunha Sampaio Maia de Menezes Trigo, vice-presidente da direcção.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Maria Cristina Escadurça Faria Monteiro, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Maria Cristina Escadurça Faria Monteiro, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.



# Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

- CESP Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
  - Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, 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 3 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 121/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



# **PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

# CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras e texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2006, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de março de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de março de 2015 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, 22 de dezembro de 2021 - Texto consolidado, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2023.

# Alterações

# CAPÍTULO I

# Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- (Mantém-se.)
- 2- (Mantém-se.)
- 3- O presente contrato coletivo de trabalho abrange cerca de 4000 empregadores e 75 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

## Vigência e denúncia

- 1- (Mantém-se.)
- 2- As tabelas salariais e subsídio de refeição constantes do anexo I-A: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão de 1 de janeiro de 2024 a 31 de março de 2024; Tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão de 1 de abril de 2024 a 31 de dezembro de 2024. As tabelas salariais e subsídio de refeição constante do anexo I-B: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão de 1 de janeiro de 2024 a 31 de março de 2024; Tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão 1 de abril de 2024 a 31 de dezembro de 2024.
  - 3- (Mantém-se.)
  - 4- (Mantém-se.)
  - 5- (Mantém-se.)



- 6- (Mantém-se.)
- 7- (Mantém-se.)

#### Cláusula 42.ª

#### Subsídio de refeição

- 1- O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor de 2,50 euros por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que esteja obrigado.
  - 2- (Mantêm-se.)
  - 3- (Mantêm-se.)
  - 4- (Mantêm-se.)
  - 5- (Mantêm-se.)

## Cláusula 103.ª

# Disposição final

- 1- Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2006, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de março de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de março de 2015 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, 22 de dezembro de 2021 Texto consolidado, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2022 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2023 e que não foram objecto da presente revisão.
- 2- O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

## ANEXO I-A

## Sector da produção

Tabela salarial de remunerações mínimas (euros)

Tabela I		
De 1 de janeiro a 31 de março de 2024		
Grupos	Remunerações (€)	
A	1 046,00	
В	944,00	
С	866,00	
D	820,00	
Е	820,00	
F	820,00	
G	820,00	
Н	820,00	
I	820,00	

Tabela II		
De 1 de	e abril a 31 de dezembro de 2024	
Grupos	Remunerações (€)	
A	1 106,00	
В	1 004,00	
С	926,00	
D	850,00	
Е	840,00	
F	830.00	
G	824,00	
Н	822,00	
I	821,00	

Subsídio de refeição - 2,50 €, nos termos definidos na cláusula 42.ª



#### ANEXO I-B

## Sector administrativo

Tabela salarial de remunerações mínimas (euros)

Tabela I		
De 1 de janeiro a 31 de março de 2024		
Grupos	Remunerações (€)	
A	1 084,00	
В	970,00	
С	890,00	
D	855,00	
Е	835,00	
F	820,00	
G	820,00	
Н	820,00	

Tabela II		
De 1	de abril a 31 de dezembro de 2024	
Grupos	Remunerações (€)	
A	1 144,00	
В	1 030,00	
С	950,00	
D	915,00	
Е	895,00	
F	840,00	
G	835,00	
Н	821,00	

Subsídio de refeição - 2,50 €, nos termos definidos na cláusula 42.ª

#### Texto consolidado

# CAPÍTULO I

# Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência

## Cláusula 1.ª

## Área e âmbito

- 1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga:
- a) Todas as empresas que exerçam qualquer das actividades representadas pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV nela inscritas, a saber: confecção de vestuário em série ou por medida, masculino e feminino e de criança, exterior e interior (incluindo alfaiataria e modista, fatos, coletes, casacos, camisas, casaquinhos, toucas, vestidos, sobretudos, calças, gabardinas, blusões, robes, cintas e soutiens, blusas, pijamas, camisas de noite, gravatas, lenços, cuecas, fatos de banho, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários e forenses, fatos de trabalho, batas, etc., guarda-roupas figurados, etc.), artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pêlo e de pano; roupas de casa e roupas diversas; estilistas, costureiras, bordadeiras e tricotadeiras; todos os restantes tipos de confecção em tecido, malha, peles de abafo, peles sem pêlo, napas e sintéticos para homem, mulher e criança e veículos motorizados, automóveis e aeronaves; chapéus de pano e palha, bonés, boinas, flores e encerados; fatos desportivos, artigos desportivos, tendas de campismo, toldos e encerados para festas, veículos automóveis, aeronaves, etc.; bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar; todos os restantes tipos de confecção; outras actividades afins do sector de vestuário e confecção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confeccionados; outras actividades exercidas por todas as empresas ou instituições do sector industrial e comercial e de serviços, etc.; fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha;
- b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pela Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal FESETE.
  - 2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, aquando do de-



pósito da presente convenção, a sua aplicação, com efeitos reportados à data da publicação desta convenção, às empresas e aos trabalhadores ao serviço das actividades representadas.

3- O presente contrato colectivo de trabalho abrange cerca de 4000 empregadores e 75 000 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

#### 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 subsídio de refeição constantes do anexo I-A: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão de 1 de janeiro de 2024 a 31 de março de 2024; Tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão de 1 de abril de 2024 a 31 de dezembro de 2024. As tabelas salariais e subsídio de refeição constante do anexo I-B: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão de 1 de janeiro de 2024 a 31 de março de 2024; Tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão 1 de 1 de abril de 2024 a 31 de dezembro de 2024.
- 3- As matérias a seguir indicadas estão excluídas do âmbito da arbitragem, só podendo ser revistas por acordo e mantendo-se em vigor até serem substituídas pelas partes:
  - a) Capítulo I, «Área, âmbito, vigência e denúncia»;
  - b) Capítulo II, «Contrato individual, admissão e carreira profissional»;
  - c) Capítulo III, «Direitos, deveres e garantias das partes»;
  - d) Capítulo IV, «Prestação do trabalho»;
  - e) Capítulo V, «Retribuição do trabalho, salvo tabela salarial e subsídio de refeição»;
  - f) Capítulo VI, «Suspensão do contrato de trabalho»;
  - g) Capítulo VII, «Cessação do contrato de trabalho»;
  - h) Capítulo VIII, «Acção disciplinar»;
  - i) Capítulo IX, «Previdência»;
  - j) Capítulo X, «Segurança, higiene e saúde no trabalho»;
  - k) Capítulo XI, «Formação profissional»;
  - l) Capítulo XII, «Direitos especiais»;
  - m) Capítulo XIII, «Livre exercício da actividade sindical»;
  - n) Capítulo XIV, «Disposições gerais e transitórias»;
  - o) Capítulo XV, «Carreiras profissionais»;
  - p) Anexos I e III, relativos a categorias profissionais e enquadramentos profissionais.
- 4- A arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado pelas associações patronais e outro indicado pela FESETE. O terceiro árbitro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros.
- 5- No prazo de seis meses, cada uma das partes indicará à outra os nomes de três árbitros para a lista conjunta.
- 6- No prazo de 60 dias e para os efeitos do disposto no número 5 desta cláusula, cada parte pode vetar um ou mais dos árbitros indicados pela outra parte, que deverão ser substituídos no prazo de 30 dias.
  - 7- Na falta de nomeação, o terceiro árbitro será sorteado da lista oficial da concertação social.

# CAPÍTULO II

#### Do contrato individual

## Cláusula 3.ª

#### Princípio do tratamento mais favorável

A presente convenção colectiva considera-se com carácter globalmente mais favorável para o trabalhador que quaisquer instrumentos de regulação colectiva de trabalho (IRCT) anteriores, que assim ficam integralmente revogados.

## Cláusula 4.ª

# Admissão e carreira profissional

Na admissão dos trabalhadores, as entidades patronais deverão respeitar as condições estabelecidas na lei e no presente CCT.



# Cláusula 5.ª

#### Condições de admissão

- 1- Para além das condições particulares estabelecidas por lei, são condições gerais de admissão:
- a) A idade mínima legal;
- b) Habilitações literárias mínimas.
- 2- Não é permitido às empresas admitir ou manter ao serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão de fogueiro para a condução de geradores a vapor.
- 3- Podem ser admitidos nas profissões de técnico de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos e condições seguintes:
- a) Desenhador/a-criador de moda («design») É o/a trabalhador/a diplomado com um curso superior ou equivalente (design) adquirido em escolas nacionais ou estrangeiras e reconhecido pelas associações outorgantes:
- b) Modelista É o/a trabalhador/a diplomado com o respectivo curso, adquirido em escolas da especialidade e reconhecido pelas associações outorgantes;
- c) Desenhador/a de execução É o/a trabalhador/a que possui o curso complementar, 11.º ano, de desenho têxtil ou artes gráficas.
- 4- Em futuras admissões, os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições com outros candidatos.

#### Cláusula 6.ª

#### Contratos a termo

- 1- O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, é regulado nos termos da lei e deste contrato.
- 2- Para além das nomeadas necessidades temporárias indicadas como motivo justificativo da contratação a termo da empresa, consagradas nos termos da lei, são ainda consideradas necessidades temporárias, nomeadamente as seguintes:
- a) Uma taxa de absentismo superior em 3 % à taxa média aferida no ano civil anterior à admissão do trabalhador (período reportado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro do ano anterior);
- b) Variações da atividade da empresa, estabelecimento ou secção decorrentes da necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da actividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa.
- 3- O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, é regulado nos termos da lei e deste contrato, aplicando-se aos contratos celebrados no âmbito do número 2 desta clausula, o regime da lei referente a:
  - a) Admissibilidade de contrato a termo resolutivo;
  - b) Forma e conteúdo do contrato a termo:
  - c) Sucessão de contrato de trabalho a termo:
  - d) Informações relativas a contrato de trabalho a termo;
  - e) Preferência na admissão;
  - f) Igualdade de tratamento no âmbito contrato de trabalho a termo;
  - g) Contrato de trabalho sem termo;
  - *h)* Renovação de contrato de trabalho a termo certo;
  - i) Duração do contrato de trabalho a termo.
- 4- Às empresas utilizadoras de mão-de-obra contratada ao abrigo do trabalho temporário é vedada a admissão a termo, nos termos da presente clausula, para o exercício das mesmas funções.

## Cláusula 7.ª

# Período experimental

- 1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.
- 2- As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que possa apreciar-se o interesse na manutenção do contrato de trabalho.
  - 3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.



#### Cláusula 8.ª

# Contagem do período experimental

- 1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.
- 2- Para os efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

#### Cláusula 9.ª

#### Contratos por tempo indeterminado

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 direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 10.ª

#### Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias nos 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.

#### Cláusula 11.ª

## Contratos em comissão de serviço

- 1- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.
  - 2- O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

## Cláusula 12.ª

## Denúncia

- 1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.
- 2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

## Cláusula 13.ª

## Categorias e carreiras profissionais

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as tarefas que efectivamente desempenhem ou para que foram contratados, numa das categorias previstas neste contrato.
  - 2- As condições particulares de estágio, prática e carreira profissional são as definidas no capítulo XV.

## Cláusula 14.ª

## Relatório Único

A organização do Relatório Único é da competência do empregador, nos termos da legislação aplicável e deve ser enviado aos sindicatos filiados na FESETE, desde que estes o solicitem até 15 dias antes da data limite de entrega do relatório único.



# CAPÍTULO III

# Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 15.ª

#### Deveres do empregador

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir integral e rigorosamente as disposições deste contrato;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições nos locais de trabalho, especialmente no que respeita à salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- c) Usar de correcção em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir aos trabalhadores com funções de chefia igual tratamento para com os trabalhadores sob a sua orientação;
- d) Não exigir aos trabalhadores trabalho incompatível com as suas aptidões físicas e categoria profissional, sem prejuízo do disposto na alínea m) da cláusula 16.ª;
  - e) Facultar aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional e de especialização;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos termos previstos neste contrato e na lei ou havendo acordo das partes;
- g) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado;
  - h) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
  - i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa;
  - j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

#### Cláusula 16.ª

#### Deveres do trabalhador

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
  - c) Zelar pelo bom estado de conservação das máquinas e dos utensílios que lhes sejam confiados;
  - d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
  - e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
  - f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
  - g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
  - h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar a sua profissão;
  - i) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
  - j) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa;
- l) Usar de correcção em todos os actos que envolvam relações com a entidade patronal, a chefia e o público quando ao serviço da empresa;
- m) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de licença anual ou ausência por doença, observados os termos previstos neste contrato e na lei e desde que tal não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador;
- n) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.

# Cláusula 17.ª

#### Garantias do trabalhador

- 1- 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 *j*) da cláusula 16.ª, nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

## Cláusula 18.ª

## Transferência do local de trabalho/Mobilidade geográfica

- 1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:
  - a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.
- 2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.
- 3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.
- 5- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.

## Cláusula 19.ª

## Transmissão do estabelecimento

- 1- Em caso de transmissão de estabelecimento, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.
- 2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.
- 3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável a transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.
- 4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.



# CAPÍTULO IV

# Prestação de trabalho

Cláusula 20.ª

#### Princípios gerais

- 1- A todo o trabalhador é garantido o trabalho a tempo completo enquanto durar o seu contrato de trabalho.
- 2- Sejam quais forem as razões invocadas, a entidade patronal só poderá reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho nos termos da lei.

## Cláusula 21.ª

#### Mobilidade funcional

- 1- Quando o trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição de base estipulada neste IRCT para a mais elevada.
- 2- Sempre que o interesse da empresa o exija, o empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador do desempenho de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
- 3- Se a estas funções corresponder a retribuição de base prevista no CCT mais elevada, o trabalhador tem direito, enquanto durar esse desempenho, à diferença entre a sua retribuição de base e a retribuição de base prevista no IRCT para tais funções, nomeadamente em caso de substituição de trabalhador com categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.
  - 4- A ordem de alteração deverá ser justificada, com a indicação do tempo previsível.
- 5- Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição de base contratual prevista no IRCT durante esse período, ser colocado a título experimental em funções substancialmente diferentes, ainda que de categoria superior, durante um período de 120 dias seguidos ou interpolados, decorrido o qual o trabalhador será colocado ou promovido à categoria em que foi colocado a título experimental ou regressará ao desempenho das suas anteriores funções.
- 6- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

# Cláusula 22.ª

# Trabalho a tempo parcial

- 1- As empresas podem admitir trabalhadores a tempo parcial, a que corresponda um qualquer período normal de trabalho semanal inferior a quarenta horas, designadamente quando se trata de trabalhadores-estudantes, trabalhadores com capacidade reduzida e ou que tenham responsabilidades familiares.
- 2- Os trabalhadores admitidos a tempo inteiro podem beneficiar do regime previsto no número anterior desde que ocorram circunstâncias que o justifiquem e haja acordo escrito entre as partes, nomeadamente a fixação do horário.
  - 3- A retribuição hora não pode ser inferior à que é paga aos trabalhadores a tempo inteiro.

## Cláusula 23.ª

# Definição do horário de trabalho

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.
- 2- Dentro dos condicionalismos legais e com observância do disposto neste contrato colectivo, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa.
- 3- Os órgãos representativos dos trabalhadores constituídos nas empresas deverão pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e à organização dos horários de trabalho.

# Cláusula 24.ª

## Limites máximos dos períodos normais de trabalho

- 1- Os limites máximos dos períodos normais de trabalho e os intervalos de descanso são os seguintes:
- a) A duração normal do trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas semanais;



- b) A duração normal do trabalho diário não poderá exceder, em cada dia, oito horas;
- c) A duração normal do trabalho diário deverá ser dividida em dois períodos, entre os quais se verificará um intervalo de descanso com a duração mínima de uma hora e máxima de duas em regime de horário normal, de modo que o trabalhador não preste mais de seis horas de trabalho consecutivo;
- d) O intervalo de descanso pode contudo ser de duração inferior, com o limite de trinta minutos, nas empresas onde já é praticado e nas outras quando, após consulta prévia aos trabalhadores, a mesma obtiver o consenso de dois terços dos trabalhadores a ela afectos, sempre de forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo;
- e) A meio do 1.º período diário de trabalho ou do mais longo, os trabalhadores têm direito a uma pausa/interrupção de dez minutos, incluída no período normal de trabalho;
- f) Poderão sempre ser acordados ao nível da empresa quaisquer outras interrupções/pausas não integrando o período normal de trabalho, com o acordo da maioria dos trabalhadores, ou, quando em regime de adaptabilidade, nos períodos de aumento de horas do período normal de trabalho;
- g) A interrupção referida na alínea e) do número 1 desta cláusula deixará de existir em futura redução do horário de trabalho igual ou superior a uma hora e será proporcionalmente reduzida em caso de redução futura de horário inferior a uma hora, sem prejuízo de acordo das partes outorgantes em contrário.
- 2- As empresas que já pratiquem um período normal de trabalho de quarenta horas com a inclusão de duas pausas diárias de dez minutos não podem aumentar o tempo de trabalho invocando este acordo.
- 3- Em cada hora de trabalho em linha automática com operações sucessivas de regimes em cadeia, haverá cinco minutos consecutivos de pausa, no máximo diário de trinta minutos.

#### Cláusula 25.ª

#### Trabalho por turnos

- 1- Nas secções que laborem em regime de três turnos, o período normal de trabalho diário não pode ser superior a oito horas.
- 2- Nas secções que laborem em regime de horário normal ou em dois ou três turnos, o período normal de trabalho será cumprido de segunda-feira a sexta-feira, com excepção para o 3.º turno da laboração em regime de três turnos, que será cumprido de segunda-feira às 6h00 ou 7h00 de sábado, consoante o seu início seja às 22h00 ou 23h00, respectivamente.
- 3- Em regime de laboração de dois ou três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação.

## Cláusula 26.ª

## Adaptabilidade dos horários de trabalho

Para além do regime da adaptabilidade previsto na lei laboral, as empresas podem observar um regime especial de adaptabilidade do período de trabalho, nos termos constantes dos números seguintes:

- 1- A duração média do trabalho será apurada por referência a um período de oito meses.
- 2- O período normal do trabalho semanal fixado no número 1, alínea *a*), da cláusula 24.ª pode ser aumentado, até ao máximo de cinquenta horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder duas horas por dia, podendo, sendo caso disso, ir além das duas horas dia desde que não ultrapasse as dez de trabalho dia, só não contando para este limite o trabalho suplementar.
- 2.1- Nos regimes de laboração de dois e três turnos, o aumento do número de horas do período normal de trabalho semanal poderá ser feito ao sábado, até ao máximo de oito horas e durante 10 sábados por período de referência;
- 2.2- As horas de aumento de trabalho referidas no 2.1 desta cláusula conferem um acréscimo de retribuição de 15 % da retribuição base por cada hora completa de serviço, ou um acréscimo de 15 %, no período de descanso compensatório a cumprir durante o período de referência.
- 3- O empregador sempre que careça de recorrer ao regime especial da adaptabilidade deverá comunicá-lo aos trabalhadores a ele afectos, por escrito, e fazê-lo afixar na empresa com a antecedência mínima de cinco dias úteis antes do seu início, presumindo-se a sua aceitação por parte destes desde que dois terços dos mesmos não se oponham, por escrito, no prazo de dois dias úteis após afixação da respectiva proposta.
- 4- As horas efectuadas para além dos limites previstos nas alíneas *a*) e *b*) da cláusula 24.ª e na cláusula 25.ª dentro do regime estabelecido nesta cláusula serão compensadas:
  - a) Em reduções do horário, em número de horas equivalente, acrescidas de 10 % de tempo, no máximo até



ao final do período de referência;

011

- b) Pelo pagamento em singelo da retribuição base por cada uma daquelas horas efectuadas, sem qualquer descanso compensatório e sem redução de horário Durante o período de referência.
  - 5- Quanto às horas de compensação, a redução pode ser:
- a) Em horas, em dias ou em meios-dias e o eventual remanescente pode ser aplicado em reduções de horário de trabalho noutros dias dentro do referido período de referência;
- b) As horas ou os dias ou meios dias de descanso compensatório podem ser fixados em horas, dias ou meios dias imediatos ou não ao período normal de descanso semanal, ao período de férias ou a feriados, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.
- 6- As horas prestadas a mais não conferem o direito a qualquer outra compensação para além da referida nos números 4 e 10 desta cláusula, nomeadamente quanto à retribuição.
- 7- Os períodos de compensação poderão ser fixados nos termos da alínea *b*) do número 5, por antecipação ao período de aumento de horas do período normal de trabalho, dentro do período de referência e, excepcionalmente, nos quatro meses posteriores ao termo do período de referência.
- 8- As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontadas na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos da redução da duração do trabalho nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o horário a que o trabalhador estaria obrigado (nesses dias) ou a cumprir (de acordo com o plano de adaptabilidade).
- 9- Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as interrupções/pausas que a empresa acorde com os trabalhadores envolvidos antes do início ou durante o período de laboração em regime de adaptabilidade nos períodos de aumento de horas do período diário normal de trabalho.
- 10-Para os efeitos do disposto nesta cláusula, o empregador deve disponibilizar meios de transporte aos trabalhadores enquanto praticar o regime especial de adaptabilidade nos períodos de horário alargado, desde que comprovadamente o trabalhador o não possa fazer pelos meios habituais.
- 11-Podem pedir dispensa da prestação de trabalho neste regime as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e as/os trabalhadores deficientes ou com filhos de idade inferior a 18 meses.
- 12-O descanso compensatório pode ter lugar antes ou depois do aumento de horas do período normal de trabalho.
- 13-Por exigências imperiosas ao funcionamento da empresa ou em caso de força maior, o plano de adaptabilidade pode ser alterado, quer antecipando, quer adiando o período de descanso compensatório ou de aumento do período normal de trabalho, devendo para o efeito o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado, com cinco dias úteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado.
- 14-Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime da adaptabilidade, o empregador poderá fixá-lo com quarenta e oito horas de antecedência, devendo, para esse efeito, ouvir previamente o delegado sindical, afixar o plano em local bem visível e comunicá-lo aos trabalhadores abrangidos, presumindo-se a sua aceitação por parte destes desde que dois terços dos mesmos não se oponham.
- 15-No final do período de referência, tratando-se do regime previsto no número 2 e na alínea *a*) do número 4 desta cláusula, se o trabalhador não tiver beneficiado do período de descanso compensatório, total ou parcialmente, pode o seu gozo ser substituído pelo pagamento do valor de remuneração base correspondente aos dias de descanso compensatório em falta, abrangendo ainda o eventual acréscimo de descanso compensatório previsto na alínea *a*) do número 4 desta cláusula, a liquidar com a remuneração do mês seguinte.
- 16-No final do período de referência de 8 meses, tratando-se do regime previsto no número 2, se o trabalhador tiver beneficiado de um período de descanso compensatório superior ao trabalho prestado neste regime, as horas de trabalho em falta são transferidas para o período de referência seguinte até ao máximo de 45 horas, sem atribuírem o direito ao gozo de descanso compensatório.

Cláusula 27.ª

# Trabalho por turnos

- 1- Sempre que os períodos de laboração das empresas excedam os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente.
- 2- É apenas considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.



- 3- As escalas de trabalho por turnos deverão ser afixadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência.
- 4- Os trabalhadores só poderão mudar de turnos após o período de descanso semanal.
- 5- A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito ao complemento de retribuição previsto na cláusula 47.ª
- 6- O complemento referido no número anterior integra, para todos os efeitos, a retribuição do trabalho, deixando de ser devido quando cessar a prestação de trabalho em regime de turnos.
- 7- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, bem como durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

#### Cláusula 27.ª-A

#### Turnos especiais

- 1- As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos dias feriados, excepto os feriados dos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 25 de Dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores.
  - 2- Nenhum trabalhador pode ser deslocado contra a sua vontade para trabalhar nestes turnos.
  - 3- O período normal de trabalho diário de cada turno não poderá exceder doze horas.
- 4- Por forma a não prestarem mais de seis horas de trabalho consecutivo, os trabalhadores têm direito a um ou mais intervalos de descanso de trinta minutos.
  - 5- Para efeitos da retribuição dos trabalhadores abrangidos por este regime:
- a) Considera-se que as primeiras oito horas de trabalho, por jornada, são remuneradas tendo por base o valor da retribuição horária normal correspondente à categoria profissional respectiva e as restantes são remuneradas com um acréscimo de 100 %;
- b) Os trabalhadores têm ainda direito ao subsídio diário de refeição, subsídios de férias e de Natal e demais prémios aplicáveis aos trabalhadores que laboram no regime de três turnos.
- 6- Os trabalhadores estão sujeitos a uma vigilância especial o médico do trabalho e devem ser submetidos a exames periódicos semestrais para controlar o seu estado de saúde.
- 7- Sempre que o médico de medicina do trabalho da empresa constatar que a laboração neste regime especial está a afectar a saúde do trabalhador, a empresa, sempre que isso seja possível, deve deslocar o trabalhador para um dos outros turnos.
- 8- Os trabalhadores devem gozar duas semanas consecutivas de calendário de férias, podendo as outras duas ser gozadas separadamente.

## Cláusula 27.ª-B

## Laboração em regime de quatro turnos diários

- 1- As empresas podem organizar a laboração em regime de quatro turnos, fixos ou rotativos, cujo período normal de trabalho não pode ser superior a seis horas diárias e a trinta e seis horas por semana.
- 2- Nas secções que laborem em regime de quatro turnos diários de seis horas cada turno, o período normal de trabalho diário será cumprido a partir das 6h00 de segunda-feira e até às 24h00 de sábado, excepto para o quarto turno que será das 0h00 de terça-feira às 6h00 de domingo.
- 3- Os trabalhadores que prestem serviço no regime de quatro turnos diários não gozam o intervalo de descanso de trinta minutos.
- 4- A transferência para o regime previsto nesta cláusula, e ulteriores alterações depende do acordo do trabalhador.

## Cláusula 28.ª

## Laboração contínua

- 1- Poderão as empresas que exerçam actividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito adoptar o sistema de laboração contínua.
- 2- Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder quarenta e oito horas, nem a média de cada período de 12 semanas poderá exceder a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.
- 3- Os períodos de descanso semanal poderão ser fixados por escala, devendo, nesse caso, coincidir periodicamente com o domingo.



#### Cláusula 29.ª

#### Trabalho nocturno

- 1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos só é permitido trabalhar entre as 7h00 e as 22h00.

## Cláusula 30.ª

#### Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal.
- 2- Para além das situações previstas na lei, não se considera trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho para compensação de ausência ao trabalho efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do trabalhador e do empregador.
- 3- O trabalho prestado para compensação previsto no número anterior, não pode exceder duas horas em dia normal de trabalho e um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou feriado, não havendo lugar a acréscimo retributivo se a ausência prévia tiver sido remunerada.
- 4- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador, nos termos da lei.
- 5- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade, nos termos da lei.
- 6- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 7- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite máximo anual de 200 horas, para cujo cômputo não são consideradas as horas de trabalho suplementar fundamentadas no âmbito do número 5 desta cláusula.

#### Cláusula 31.ª

# Isenção de horário de trabalho

- 1- O trabalhador que venha a ser isento do horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial nunca inferior a 30 % do salário que estava efectivamente a receber.
- 2- Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem qualquer tipo de funções de chefia e os trabalhadores que desempenhem funções de motorista.

## Cláusula 32.ª

## Início de laboração e tolerância

- 1- A hora adoptada em todos os centros fabris é a oficial, e por ela se regularão as entradas, as saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.
  - 2- O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.
- 3- Em casos excepcionais, poderá haver uma tolerância diária até quinze minutos, no máximo de sessenta minutos mensais, para os trabalhadores que com motivo atendível se tenham atrasado no início de cada um dos períodos de laboração.
- 4- Para tanto, o trabalhador terá de comunicar por escrito à empresa a razão de ser desse atraso, desde que esta lho exija.
- 5- A utilização abusiva da faculdade aqui prevista, ainda que com invocação de motivo atendível, poderá implicar a retirada da faculdade até dois meses, ou até três meses em caso de reincidência.
- 6- Aos trabalhadores que se atrasem para além dos períodos de tolerância não pode ser recusada a entrada no início da meia hora seguinte até metade de cada período de laboração.
- 7- O trabalhador tem o dever de marcar o cartão de controlo de entradas e saídas. Todavia a sua não marcação não determina desconto na retribuição desde que no próprio dia da omissão ou no período de laboração seguinte o trabalhador comprove devidamente a sua presença no trabalho.

# Cláusula 33.ª

## Deslocações

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.



- 2- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou acidental
- 3- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou isso resultar do objecto específico do seu contrato de trabalho.

## Cláusula 34.ª

## Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 35.ª

#### Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações

- O trabalhador tem direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:
- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.ª As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas;
- d) No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

#### Cláusula 36.ª

#### Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

# Cláusula 37.ª

## Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

- 1- São da conta do empregador as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.
- 2- O empregador manterá inscrito nas folhas de férias da Segurança Social o tempo de trabalho normal do trabalhador deslocado.

# Cláusula 38.ª

## Direitos do trabalhador nas grandes deslocações no Continente e nas ilhas adjacentes

- 1- As grandes deslocações no Continente dão ao trabalhador direito:
- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração suplementar à verba de 5,00 € por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovados e justificados, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- *e)* Ao pagamento de tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.ª;
- f) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e volta, se ocorrer o falecimento do cônjuge, de filhos ou pais.
- 2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.
- 3- Para o efeito desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo do trajecto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.
- 4- No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.



## Cláusula 39.ª

#### Seguros e deslocações

O pessoal deslocado em serviço será seguro pelo empregador contra riscos de acidentes pessoais no valor de 32 500,00 €.

## CAPÍTULO V

# Retribuição

Cláusula 40.ª

#### Retribuições mínimas

- 1- As retribuições de base devidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes das tabelas referidas no anexo III.
  - 2- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a fórmula seguinte:

*Rm* x 12 52 x *n* 

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o período normal de trabalho semanal.

3- Havendo que deixar de remunerar ausências ao trabalho, nos termos do respectivo regime, na aplicação da fórmula referida no número 2 as horas de falta serão descontadas na retribuição de base mensal, excepto se o seu número exceder a média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

#### Cláusula 41.ª

## Pagamento da retribuição

- 1- O pagamento da retribuição mensal deverá ser efectuado até ao final do mês a que respeita, podendo em casos excepcionais ser efectuado até ao 3.º dia útil do mês seguinte.
- 2- No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na Segurança Social respectiva, o número de identificação fiscal, a categoria profissional, o período a que respeita a remuneração e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 42.ª

## Subsídio de refeição

- 1- O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor de 2,50 euros por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que esteja obrigado.
- 2- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado para os efeitos de férias e subsídios de férias e de Natal.
- 3- Aos trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nas cláusulas 35.ª a 38.ª, 87.ª e 88.ª deste CCT não há lugar à atribuição do subsídio de refeição.
- 4- A criação deste subsídio não prejudica outro ou outros que a empresa queira praticar, desde que não sejam da mesma natureza.
- 5- A referência ao dia completo de trabalho a que o trabalhador esteja obrigado nos casos de utilização das faculdades previstas nas cláusulas 85.ª e 86.ª é naturalmente entendida como restrita ao número de horas que o trabalhador esteja obrigado a prestar efectivamente enquanto e nos dias em que beneficiar dessa faculdade.

## Cláusula 43.ª

# Remuneração por trabalho suplementar

- 1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:
- a) 25 % da retribuição na primeira hora e 37,5 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar prestado após 1 de fevereiro de 2015;



- *b*) 50 % da retribuição na primeira hora e 75 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, a partir da 101.ª hora de trabalho suplementar prestado após 1 de fevereiro de 2015.
- 2- Para cômputo das horas de trabalho suplementar, considera-se o somatório das horas trabalhadas em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal e feriado.

#### Cláusula 44.ª

#### Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

- 1- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:
- *a)* 50 % da retribuição, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar prestadas após 1 de fevereiro de 2015:
- b) 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado a partir da 101.ª hora de trabalho suplementar prestado após 1 de fevereiro de 2015.
- 2- Para cômputo das horas de trabalho suplementar, considera-se o somatório das horas trabalhadas em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal e feriado.

## Cláusula 45.ª

## Descanso compensatório

- 1- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias uteis seguintes.
  - 2- Na falta de acordo o dia de descanso compensatório remunerado é fixado pelo empregador.
- 3- Será assegurado o transporte do trabalhador para a sua residência quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte e a residência do trabalhador diste 3 km ou mais do local de trabalho e o trabalhador não disponha de transporte próprio ou público adequado.

#### Cláusula 46.ª

## Remuneração por trabalho nocturno

- 1- O trabalho prestado entre as 20h00 e as 23h00 será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.
- 2- O trabalho prestado entre as 23h00 e as 7h00 do seguinte será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal.

## Cláusula 47.ª

# Remuneração do trabalho em regime de turnos

- 1- Pela prestação do trabalho em regime de turnos são devidos os complementos de retribuição, calculados com base na remuneração efectiva, seguintes:
  - a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente nocturno 15%;
  - b) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos 25 %;
- c) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, se por força da laboração contínua os períodos de descanso semanal forem fixados por escala 30 %.
- 2- Sempre que o acréscimo da retribuição do trabalho prestado no período nocturno fixado na convenção colectiva for superior ao fixado na lei, os complementos de retribuição devidos pela prestação de trabalho em regime de turnos serão estabelecidos com base em percentagens da remuneração mensal efectiva obtidas mediante a seguinte fórmula:

$$\frac{15h + Pi \times H}{100 \times H}$$

#### Sendo:

- *h* O número de horas de trabalho prestado no ano durante o período nocturno;
- Pi A percentagem estabelecida, consoante as situações estabelecidas, respectivamente, nas alíneas a), b) ou c) do número 1 desta cláusula;
  - *H* O número total de horas de trabalho prestado durante o ano.
  - 3- Aos trabalhadores fogueiros apenas é aplicável o regime constante do número 1 desta cláusula.



#### Cláusula 48.ª

#### Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês da retribuição efectivamente auferida, sem prejuízo dos números seguintes.
- 2- No ano de admissão e no da cessação do contrato, os trabalhadores terão direito a um quantitativo do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço prestado.
- 3- As faltas injustificadas e ou justificadas sem direito a retribuição dadas pelo trabalhador no período compreendido entre 1 de dezembro e 30 de novembro do ano a que o subsídio se refere serão descontadas no quantitativo a que o trabalhador tinha direito nos termos dos números 1 e 2, à razão de 1/30 de dois dias e meio de retribuição por cada dia completo de falta (por 30 dias de falta descontar-se-ão dois dias e meio de retribuição).
- 4- Para os efeitos do número anterior, não são consideradas, cumulativamente, as faltas e/ou licenças motivadas por:
  - a) Acidente de trabalho, qualquer que seja a duração do impedimento;
  - b) Licença parental prevista na lei;
  - c) Doença devidamente comprovada, até:
  - 30 dias por ano para os casos de uma ou várias doenças por períodos de duração igual ou inferior a 30 dias;
- 90 dias por ano para os casos de uma ou várias suspensões do contrato de trabalho por impedimento(s) prolongado(s) por doença(s), desde que a duração do(s) impedimento(s) por doença não ultrapasse seis meses.
- 5- Para os efeitos desta cláusula, a retribuição diária será calculada dividindo a retribuição por 30, pelo que a um dia de falta, nos termos do número 3, corresponderá um desconto de 1/12 da retribuição diária:

1 dia de falta = 
$$\frac{\text{Retribuição mensal}}{30 \text{ x } 12}$$

- 6- Nos casos de doença, nos termos dos números 3 e 4, alínea *c*), desta cláusula, serão descontados os períodos de ausência só na parte em que excedam os 30 ou 90 dias por ano períodos estes que são cumuláveis -, respectivamente de doença curta ou impedimento prolongado, ou a totalidade do período de ausência se o(s) período(s) de impedimento(s) prolongado(s) por doença ultrapassarem seis meses.
- 7- O trabalhador que tiver um ou vários impedimentos prolongados por doença e esses impedimentos se prolonguem para além de nove meses no período considerado entre 1 de dezembro e 30 de novembro do ano a que o subsídio se refere perderá o direito ao subsídio, salvo se nos dois anos anteriores o trabalhador tiver cumprido com os seus deveres de assiduidade para com a empresa.

# CAPÍTULO VI

# Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 49.ª

#### Descanso semanal

- 1- Consideram-se dias de descanso semanal o sábado e o domingo.
- 2- Poderão deixar de coincidir com o sábado e o domingo os dias de descanso:
- a) Dos porteiros;
- b) Em exposição ou feira;
- c) Dos trabalhadores das lojas de fábrica ao serviço nos estabelecimentos de venda ao público, nomeadamente *outlet*, centros comerciais e grandes superfícies comerciais, garantindo-se que o dia de descanso semanal coincida com o domingo pelo menos uma vez em cada quatro semanas;
- *d)* Trabalhadores em regime de turnos nos termos e limites previstos no âmbito das cláusulas 25.ª, 27.ª-A e 27.ª-B.
  - 3- As escalas devem ser organizadas de modo que os trabalhadores tenham em sete dias um dia de descanso.
- 4- Nos casos da confecção por medida e bordados regionais, poderá optar-se entre o sábado como dia de descanso ou a parte do sábado e a manhã de segunda-feira, além do domingo.



#### Cláusula 50.ª

#### Feriados obrigatórios

- 1- Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem que a entidade patronal possa compensá-los com trabalho extraordinário.
- 2- Para os efeitos no disposto desta cláusula, reproduz-se o elenco dos feriados obrigatórios e legalmente permitidos à data do acordo:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus;

10 de Junho,

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

- § único. O feriado da Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
  - 3- Além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito aos seguintes feriados facultativos:

Terça-Feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade.

4- Poderá ser observado outro dia por acordo entre a maioria dos trabalhadores e o empregador em substituição dos feriados facultativos.

## Cláusula 51.ª

## Direito a férias

- 1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.
- 3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato e na lei, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.
- 4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 55.ª

#### Cláusula 52.ª

## Aquisição do direito a férias

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de Junho do ano civil subsequente.
- 4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

## Cláusula 53.ª

## Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 59.ª



- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 54.ª

## Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

- 1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
- 2- Para os efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
- 3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

## Cláusula 55.ª

## Encerramento para férias

- 1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:
- a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de junho e 30 de setembro;
- b) Poderão ocorrer outros encerramentos no mesmo ano que permitam o gozo da parte restante do período de férias aos trabalhadores, designadamente em pontes, na Páscoa e no Natal.
- 2- Em caso de força maior, nomeadamente face á ausência efectiva ou previsível de encomendas, pode o empregador encerrar para férias fora dos períodos referidos nas alíneas e cláusulas anteriores, desde que o comunique aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à ACT, com a antecedência mínima de 5 dias.
- 3- Para efeitos do disposto na alínea anterior, o empregador deve assegurar o gozo mínimo de 15 dias consecutivos de férias, no período compreendido entre 1 de junho e 30 de setembro.

## Cláusula 56.ª

#### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

- 1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
- 2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.
- 3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

## Cláusula 57.ª

## Marcação do período de férias

- 1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou delegados sindicais, nos seguintes termos:
- a) Não havendo oposição de uma maioria de dois terços dos trabalhadores ao plano de férias, poderão ser gozados 15 dias consecutivos entre 1 de julho e 30 de setembro e os restantes nas épocas de Páscoa e ou Natal e em «regime de pontes»;
- b) Em caso de oposição de uma maioria de dois terços dos trabalhadores ao plano de férias, serão gozados 21 dias consecutivos entre 1 de junho e 30 de setembro e os restantes nas épocas de Páscoa e ou Natal e em «regime de pontes».
- 3- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.



- 4- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.
- 5- O mapa de férias, com a indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho até ao final do ano civil.

#### Cláusula 58.ª

#### 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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.
- 2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses completos de execução de trabalho, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de serviço, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de abril do ano civil subsequente.
- 4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

#### Cláusula 59.ª

#### Retribuição e subsídio de férias

- 1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.
- 2- O trabalhador, além da retribuição referida no número anterior, terá direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição de base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, que deve ser pago antes do início do período de férias mais prolongado.
- 3- A retribuição do subsídio de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado injustificadamente ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
  - a) Três dias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
  - b) Dois dias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
  - c) Um dia até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.
- 4- Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
- 5- Por opção do empregador, o acréscimo no subsídio de férias previsto no número 3 desta cláusula, pode ser substituído por acréscimo do gozo de dias de férias, de acordo com o regime previsto nesta cláusula.
- 6- O regime previsto nos números 3, 4 e 5 desta cláusula, produz efeitos a partir do direito a férias a vencer-se a 1 de janeiro de 2015 e cessa se o direito a férias consagrado na lei for alterado no sentido do seu aumento, esteja este dependente, ou não, da assiduidade do trabalhador.

# Cláusula 60.ª

#### Doença no período de férias

- 1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos termos e limites referidos na cláusula 57.ª
- 2- A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá 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 61.ª

#### Definição de faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.



- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- 3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

#### Cláusula 62.ª

#### 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 63.ª

#### Consequências das faltas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.
- 2- Sem prejuízo de outras disposições 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) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro:
  - c) As previstas na alínea j) do número 3 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano;
  - d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
- 3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 3 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
- 4- No caso previsto na alínea *h*) do número 3 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- Não determinam ainda perda da retribuição as faltas dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, bem como para acompanhar os filhos com idade inferior a 14 anos, a consultas médicas ou outras semelhantes, nomeadamente serviço de radiologia ou análises, bem como para a marcação delas ou diligências afins, devidamente comprovadas, e desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho e nunca podendo exceder meio dia duas vezes por mês:
- a) Para o efeito do disposto neste número, os trabalhadores que disso necessitem podem acumular os dois meios-dias num só dia;
- b) Nas circunstâncias referidas neste número e em caso de necessidade, pode verificar-se a utilização, por antecipação ao mês seguinte, do crédito referido, resultando, assim, a possibilidade de concentrar num mês, e com prejuízo do mês seguinte, a totalidade daquele crédito, ou seja, quatro meios dias.
- 6- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída, por acordo entre o trabalhador e o empregador, por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos na cláusula 26.ª e sem prejuízo no disposto na cláusula 30.ª
- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

## Cláusula 64.ª

## Comunicação da falta justificada

- 1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.
- 3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.
- 4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
  - 5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

## Cláusula 65.ª

## Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição



correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

- 2- Tratando-se de faltas injustificadas referentes a um ou a 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 infraçção grave.
- 3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou a sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

## CAPÍTULO VII

# Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.ª

## Princípio geral

O contrato de trabalho pode cessar nos termos previstos na lei.

## CAPÍTULO VIII

# Acção disciplinar

Cláusula 67.ª

#### Princípio geral

O regime da acção disciplinar, poder disciplinar, sanções, procedimento e prescrição é o previsto na lei.

## CAPÍTULO IX

# Segurança Social

Cláusula 68.ª

## Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições da Segurança Social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

# CAPÍTULO X

# Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 69.ª

#### Princípios gerais

- 1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.
- 2- O empregador é obrigado 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 70.ª

## Obrigações gerais do empregador

- 1- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.
- 2- Para os efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:
- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta na organização dos meios não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;
  - f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- *j)* Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
  - m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
  - *n)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.
- 3- Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.
- 4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam simultaneamente actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:
- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
  - b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.
- 5- O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.



## Cláusula 71.ª

# Obrigações gerais do trabalhador

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste contrato colectivo de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.
- 2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados 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 de tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.
- 3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- 4- As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.
- 5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

## Cláusula 72.ª

## Informação e consulta dos trabalhadores

- 1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:
- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
  - b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.
- 2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:
  - a) Admissão na empresa;
  - b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
  - c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
  - d) Adopção de uma nova tecnologia;
  - e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.
- 3- O empregador 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 dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
  - b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em



caso de aplicação urgente das mesmas;

- c) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
  - d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
  - h) O material de protecção que seja necessário utilizar;
  - i) As informações referidas na alínea a) do número 1;
- *j)* A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de março do ano subsequente;
  - 1) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
  - m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos números 6 e 9.
- 4- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.
  - 5- Para os efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:
  - a) As informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) As informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.
- 6- O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas *b*), *c*), *i*), *l*) e *m*) do número 3 e no número 5 desta cláusula.
- 7- As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos números 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.
- 8-O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea *a*) do número 1 e na alínea *g*) do número 3 desta cláusula.
- 9- A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea *a*) do número 1 e na alínea *g*) do número 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

## Cláusula 73.ª

# Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

## Cláusula 74.ª

# Comissão de higiene e segurança

- 1- Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.
- 2- A composição das comissões de higiene e segurança pode variar entre o mínimo de 2 e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:
  - a) Empresas até 50 trabalhadores Dois representantes;
  - b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores Quatro representantes;
  - c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores Seis representantes;
  - d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores Oito representantes;
  - e) Empresas com mais de 500 trabalhadores 10 representantes.
- 3- As comissões de higiene e segurança serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.
- 4- Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.



## Cláusula 75.ª

## Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;
  - c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
  - g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
  - h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- *i)* Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
  - j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
  - l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.
     Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

#### Cláusula 76.ª

#### Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho

- 1- As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.
- 2- O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.
- 3- As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Autoridade para as Condições do Trabalho.
  - 4- A ACT poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.
  - 5- Sempre que estejam presentes funcionários da ACT, compete a estes presidir às respectivas sessões.

# Cláusula 77.ª

#### Formação dos trabalhadores

- 1- O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.
- 2- Aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou de algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.
- 3- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

## Cláusula 78.ª

# 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, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*.
- 2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que 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- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:



- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores Um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores Dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores Três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores Quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores Cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores Seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores Sete representantes.
- 5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.
- 6- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes, pela ordem indicada na respectiva lista.
- 7- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.
- 8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

# Cláusula 79.ª

#### (Prevenção e controlo da alcoolemia e de substâncias psicotrópicas)

- 1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool ou de substâncias psicotrópicas.
- 2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 gramas de álcool por litro de sangue.
- 3- O controlo de alcoolemia ou de substâncias psicotrópicas será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que indiciem estado de embriaguez ou que se encontram sob influência de substâncias psicotrópicas, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.
- 4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado, ou os exames legalmente estabelecidos para a detecção de substâncias psicotrópicas, serão determinados pelo superior hierárquico, de acordo com regulamento específico e será efectuado pelo médico de medicina de trabalho ou por um profissional de saúde devidamente habilitado para o realizar, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.
- 5- Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.
- 6- A realização do teste de alcoolemia ou do teste de detecção de substâncias psicotrópicas é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l, ou que se encontra sob a influência de substâncias psicotrópicas.
- 7- O trabalhador que apresente, ou se presuma que apresenta perante a recusa em efectuar o teste, uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ou cujo teste de substâncias psicotrópicas seja positivo, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.
- 8- O resultado da pesquisa de álcool no ar expirado, ou da detecção de substâncias psicotrópicas, só pode ser comunicado através da informação de que o trabalhador está Apto ou Não apto para o trabalho, independentemente da comunicação para eventuais efeitos disciplinares.
- 9- Só o médico de medicina no trabalho ou um profissional de saúde devidamente habilitado, podem comunicar ao trabalhador por escrito o resultado do teste e que não está apto e impedido de prestar trabalho.
- 10-Caso seja apurada ou presumida uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ou o estado de influenciado por substâncias psicotrópicas, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo médico de medicina do trabalho ou por profissional de saúde devidamente habilitado, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da retribuição referente a tal período.



## CAPÍTULO XI

## Formação profissional

Cláusula 80.ª

#### Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

- a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;
- b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;
- c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;
- d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;
- e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

#### Cláusula 81.ª

#### Formação contínua

- 1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:
- *a)* Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
  - d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.
- 2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.
- 3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.
- 4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.
- 5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.
- 6- O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.
- 7- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.
- 8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

#### Cláusula 82.ª

#### Crédito de horas e subsídio para formação continua

1- As horas de formação previstas na cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.



- 2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.
- 3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.
- 4- Em caso de cumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.
  - 5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

#### Cláusula 83.ª

#### Conteúdo da formação contínua

- 1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.
- 2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

#### Cláusula 84.ª

#### Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

#### CAPÍTULO XII

## Direitos de parentalidade

Cláusula 85.ª

Às/Aos trabalhadoras/es são assegurados os direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 86.ª

#### Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalho dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

Cláusula 87.ª

#### Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes

- 1- Os motoristas e os ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:
  - a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
  - b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.
- 2- Nos casos referidos na alínea b) do número 1, o trabalhador tem direito ao pagamento das refeições verificadas nas seguintes condições:
- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7h00;
  - b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11h30 ou depois das 14h00;
  - c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19h30 ou depois das 21h30;
  - d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho extraordinário para além das 24h00.
  - 3- Às situações referidas na alínea a) do número 1 é aplicável o disposto na alínea d) do número 2.
- 4- Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho extraordinário para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho extraordinário, até ao limite de quarenta e cinco minutos.



#### Cláusula 88.ª

#### Refeições de trabalhadores de cantinas e refeitórios

Os trabalhadores de cantinas e refeitórios têm direito às refeições servidas durante o seu período de trabalho diário, não sendo o seu valor dedutível na remuneração mensal.

#### CAPÍTULO XIII

#### Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 89.ª

#### Actividade sindical nas empresas

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais.

Cláusula 90.ª

#### Reuniões de trabalhadores nas empresas

- 1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical. Estas reuniões não podem prejudicar o normal funcionamento da empresa no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar.
- 2- Com reserva do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, devendo estar assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 3- As reuniões referidas no número 2 desta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.
- 4- Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora cm que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.
- 5- O empregador obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa para a realização das reuniões.
- 6- Podem participar nas reuniões dirigentes sindicais das organizações sindicais representativas dos trabalhadores, desde que o comuniquem por escrito ao empregador com vinte e quatro horas de antecedência.

## Cláusula 91.ª

## Espaço para funcionamento da organização sindical nas empresas

- 1- Nas empresas com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.
- 2- Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

## Cláusula 92.ª

#### Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos convocatórios, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição sem prejuízo da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 93.ª

## Crédito de horas dos delegados sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser



inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de horas de que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas à primeira ausência.

#### Cláusula 94.ª

#### Transferência do local de trabalho dos dirigentes e delegados sindicais

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

#### Cláusula 95.ª

#### Comunicação da eleição ou cessação de funções dos dirigentes e delegados sindicais

- 1- Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.
  - 2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 96.ª

#### Créditos de horas e faltas dos dirigentes sindicais

- 1- As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.
- 2- Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
- 3- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia de um rédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.
- 4- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.
- 5- O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:
  - a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados Um membro;
  - b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados Dois membros;
  - c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados Três membros;
  - d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados Quatro membros;
  - e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados Seis membros;
  - f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados Sete membros.
- 6- A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

## CAPÍTULO XIV

## Disposições gerais e transitórias

## Cláusula 97.ª

#### Disposição sobre categorias profissionais

- 1- É criado um perfil profissional polivalente para cada uma das várias áreas de produção.
- 2- Este trabalhador pode exercer todas as funções correspondentes às várias categorias profissionais de cada uma das várias áreas de produção.
- 3- Tem acesso àquela função polivalente o trabalhador que possua certificado de curso de formação profissional contínuo adequado à categoria, ministrado por centro protocolar, com a duração mínima de quinhentas



horas, que o habilite para o seu desempenho e de que a empresa careça, ou, tendo adquirido competências práticas durante a sua actividade profissional, celebre acordo para o efeito com a entidade patronal.

- 4- Este trabalhador aufere a remuneração mensal imediatamente superior à correspondente à função predominante na sua área de produção.
- 5- Em sede de comissão paritária, podem ser validados outros cursos de formação profissional para os efeitos do disposto no número 3.

#### Cláusula 98.ª

#### Comissão paritária

- 1- É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes das partes, no máximo de três elementos nomeados por cada uma das partes.
- 2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e, bem assim, proceder à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais durante o ano de 2022, a integrar em futura revisão deste CCT.
- 3- Para tanto, a CNP e a CNS comprometem-se a constituir um grupo de trabalho, para cumprir tal desiderato.
  - 3- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.
- 4- Tais deliberações, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato.

#### CAPÍTULO XV

## Carreira profissional

Cláusula 99.ª

#### Costureira

#### Estágio, prática e carreira profissional

- 1- O período de estágio terá a duração máxima de dois anos, findo o qual o trabalhador ascenderá à categoria profissional de costureira.
  - 2- Os trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos terão o seu período de estágio reduzido a metade.
- 3- Os trabalhadores, independentemente da idade, que hajam frequentado com aproveitamento cursos de formação profissional para a categoria de costureira em instituições reconhecidas pelas associações outorgantes terão o seu período de estágio reduzido no tempo de duração do respectivo curso.
- 4- A costureira será promovida à categoria de costureira especializada logo que decorridos dois anos nessas funções.
- 5- O acesso à categoria profissional de costureiro qualificado grupo I-B é determinado pelas funções desempenhadas, não tendo pois qualquer carácter automático, nomeadamente determinado pela antiguidade do trabalhador.
- 6- Para os efeitos de carreira profissional, será contabilizado o tempo de serviço prestado em qualquer empresa do sector na função correspondente, devendo, para tanto, o trabalhador invocar essa situação no momento da admissão.
- 7- As categorias profissionais de orladeira grupo I-C2, bordadeira grupo I-B e tricotadeira grupo I-B e grupo I-C2 têm uma carreira profissional igual à da costureira.
- 8- As categorias profissionais de bordadeira I-A e orladeiras serão promovidas à categoria imediata de bordadeira especializada no período máximo de três anos.

## Cláusula 100.ª

#### Estágio para as restantes categorias

- 1- Salvo o disposto na cláusula anterior e no anexo II para os estagiários e estagiário-praticante dos grupos V, X e XI, todos os trabalhadores terão um período de estágio de um ano, findo o qual ingressarão na categoria profissional para a qual estagiaram.
- 2- Logo que completem o período máximo de estágio, um ano, os estagiários do sector administrativo Grupo XIV ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.



- 3- No sector administrativo, os trabalhadores classificados de assistente administrativo, após dois anos de permanência passam a técnico administrativo de 2.ª classe.
- 4- No sector administrativo e após dois anos de permanência, os trabalhadores classificados de 2.ª classe passam a 1.ª classe.

#### Cláusula 101.ª

#### Carreira para outras categorias profissionais

- 1- A carreira profissional para as profissões de costureiro e de oficial do grupo I-A, maquinista, grupo C-1, é a constante do anexo II.
- 2- Os prazos para mudanças de escalão para os grupos IV Metalúrgicos, V Construção civil e IX Fogueiros são os constantes do anexo II.

#### Cláusula 102.ª

#### Remunerações durante o estágio

1- As retribuições dos estagiários para costureira serão determinadas nos termos seguintes, com base na retribuição mínima de costureira (grupo da tabela salarial):

Idade de admissão	Retribuição/tempo de serviço			
	60 %	70 %	80 %	90 %
Dos 16 aos 17 anos	6 meses	6 meses	6 meses	6 meses
Dos 17 aos 20 anos	-	6 meses	9 meses	9 meses
Dos 20 ou mais anos	-	-	6 meses	6 meses

- 2- Para as restantes categorias, os períodos de estágio previstos nas cláusulas 99.ª e 100.ª serão remunerados da seguinte forma:
- a) No 1.º semestre 60 % e no 2.º semestre 80 % das remunerações mínimas das categorias profissionais para as quais estagiam;
- b) Nos casos em que o estágio é de dois anos, no 1.º ano 60 % e no 2.º ano 80 % das remunerações mínimas das categorias profissionais para as quais estagiam.

#### Cláusula 103.ª

#### Disposição final

- 1- Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2006, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de março de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de março de 2015 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, 22 de dezembro de 2021 Texto consolidado, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2022 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2023. e que não foram objecto da presente revisão.
- 2- O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.



## ANEXO I-A

## Sector da produção

Tabela salarial de remunerações mínimas (euros)

Tabela I		
De 1 de janeiro a 31 de março de 2024		
Grupos	Remunerações (€)	
A	1 046,00	
В	944,00	
С	866,00	
D	820,00	
Е	820,00	
F	820,00	
G	820,00	
Н	820,00	
Ι	820,00	

Tabela II		
De 1 de abril 31 de dezembro de 2024		
Grupos	Remunerações (€)	
A	1 106,00	
В	1 004,00	
С	926,00	
D	850,00	
Е	840,00	
F	830.00	
G	824,00	
Н	822,00	
I	821,00	

Subsídio de refeição - 2,50 €, nos termos definidos na cláusula 42.ª

## ANEXO I-B

## Sector administrativo

Tabela salarial de remunerações mínimas (euros)

Tabela I		
De 1 de janeiro a 31 de março de 2024		
Grupos	Remunerações (€)	
A	1 084,00	
В	970,00	
С	890,00	
D	855,00	
Е	835,00	
F	820,00	
G	820,00	
Н	820,00	

Tabela II		
De 1 de abril a 31 de dezembro de 2024		
Grupos	Remunerações (€)	
A	1 144,00	
В	1 030,00	
С	950,00	
D	915,00	
Е	895,00	
F	840,00	
G	835,00	
Н	821,00	

Subsídio de refeição - 2,50 €, nos termos definidos na cláusula 42.ª



#### ANEXO II

#### **Categorias Profissionais**

#### Grupo I - Vestuário

A - Fabrico artesanal regional e de vestuário por medida

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

- 1.ª categoria Alfaiataria, confecção de vestuário por medida; todo o género de vestuário por medida, incluindo fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários, forenses, guarda-roupa (figurados, etc.);
- 2.ª categoria Modistas, costureiras/os, bordadeiras/or e tricotadeiras/os, confecção de vestuário por medida, feminino e de criança, incluindo guarda-roupa (figurados), flores cm tecido ou peles de abafo;
  - 3.ª categoria Bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar.
- a) Bordador/eira É o/a trabalhador/a que borda à mão ou à máquina. Será promovido/a à categoria imediata de bordador/eira especializado/a no período máximo de três anos;
  - b) Bordador/eira especializado/a É o/a trabalhador/a especializado/a que borda à mão ou à máquina;
- c) Costureiro/a É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina, no todo ou cm parte, peças de vestuário ou outros artigos. Será promovido/a à categoria de costureiro/a qualificado/a no período máximo de três anos; todavia, sempre que este/a profissional execute apenas as funções de fazer mangas, entretelas, bolsos de peito, forros e guarnecimentos ou outras tarefas mais simples, não será obrigatoriamente promovido(a) a costureiro/a qualificado/a decorridos que sejam três anos na categoria;
- d) Costureiro/a qualificado/a É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional;
- e) Estagiário/a É o/a trabalhador/a que tirocina para oficial ou costureiro(a) durante o período máximo de dois anos ou até atingir a idade de 18 anos, se aquele período de tempo se completar em momento anterior.
  - f) Mestre ou mestra É o/a trabalhador/a que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria;
- g) Oficial É o/a trabalhador/a que auxilia o auxiliar oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Sempre que haja dois oficiais, um destes será promovido obrigatoriamente à categoria imediata, desde que tenha o mínimo de três anos na categoria;
- h) Oficial especializado/a É o/a trabalhador/a que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra do vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e ou que dirige a sua equipa.

## B - Fabrico de vestuário em série

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

- 4.ª categoria Fabrico de vestuário masculino em série, exterior e interior, para homem e rapaz (fatos, coletes, casacos, sobretudos, calças, gabardinas, blusões, fatos de trabalho, camisas, pijamas, fardamentos militares e civis, bonés, chapéus de pano e palha, boinas, gravatas, lenços, fatos de banho, etc.), incluindo o fabrico de vestuário em pele sem pêlo;
- 6.ª categoria Fabrico de vestuário feminino em série, exterior e interior, para senhora e rapariga (vestidos, casacos, saias, calças e blusas, batas, gabardinas, robes, cintas e soutiens, cuecas, fardamentos militares e civis, fatos de banho, pijamas, camisas de noite, etc.), incluindo o fabrico de vestuário em pele sem pêlo;
- 7.ª categoria Fabrico de roupas diversas, vestuário infantil em série, bordados e outras confecções, exterior e interior, para criança e bebé (vestidos, calças, camisas, fatos de banho, casaquinhos, toucas) artigos prénatal, vestuário para bonecas(os) de pano, roupas de casa e fabrico de bordados(com excepção dos regionais), fatos desportivos, toldos, tendas de campismo, flores de tecido e encerados, veículos motorizados, automóveis, aeronaves, etc.
- 1- Acabador/a É o/a trabalhador/a que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como dobrar, colar etiquetas, pregar colchetes, molas, ilhoses, quitos e outros.
- 2- Adjunto/a do/a chefe de produção É o/a trabalhador/a responsável pela produção, qualidade, disciplina e que superintende na orientação de diversas secções do trabalho fabril sob a orientação do chefe de produção.
- 3- Adjunto/a de cortador/a É o/a trabalhador/a que, sob orientação e responsabilidade do cortador, o auxilia nas suas tarefas.
- 4- *Ajudante de corte* É o/a trabalhador/a que enlota e ou separa e ou marca o trabalho cortado e ou estende, à responsabilidade do estendedor.
  - 5- Bordador/eira É o/a trabalhador/a que borda à mão ou à máquina.



- 6- Bordador/eira especializado/a É o/a trabalhador/a que borda à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional.
- 7- Cerzidor/eira É o/a trabalhador/a que torna imperceptíveis determinados defeitos no tecido, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais. Nos tempos não ocupados pode desempenhar funções inerentes às categorias de costureiro/a, acabador/a e preparador/a.
- 8- *Chefe de linha ou grupo* É o/a trabalhador/a que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou prensas e ou embalagens.
- 9- Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico/a de confecção É o/a trabalhador/a responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.
- 10- Chefe de secção (encarregado/a) É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações, execuções no corte e ou montagem e ou na ultimação da obra.
  - 11- Colador/a É o/a trabalhador/a que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.
- 12- Cortador/a e ou estendedor/a de tecidos É o/a trabalhador/a que estende e ou risca e ou corta os detalhes de uma peça de vestuário à mão ou à máquina. Se o cortador também cortar obra por medida, ganhará mais a importância de 2,50 €.
- 13- Costureiro/a É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos.
- 14- Costureiro/a especializado/a É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.
- 15- Costureiro/a qualificado/a É o/a trabalhador/a que, podendo trabalhar com todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureiro. Não há acesso automático para esta categoria.
- 16- Distribuidor/a de trabalho É o/a trabalhador/a que distribui o trabalho pelas secções ou pelas linhas de fabrico.
- 17- Desenhador/a-criador/a de moda («designer») É o/a profissional que, com base na sua experiência e conhecimentos específicos, estuda, cria, esboça ou desenha modelos nos seus aspectos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando factores como a beleza e a funcionalidade; labora e executa os planos, estabelecendo as informações necessárias sobre os materiais e os produtos a utilizar.
- 18- Desenhador/a de execução É o/a profissional que, no âmbito de uma especialidade industrial ou de arte e ou segundo directivas bem definidas, com o eventual apoio de profissionais mais qualificados, executa desenhos e ou moldes, reduções, ampliações ou alterações a partir de elementos detalhados, fornecidos e por ele recolhidos segundo orientações precisas; poderá ainda efectuar medições e levantamentos de elementos existentes, respeitantes aos trabalhos em que participa; efectua ainda outros trabalhos similares.
- 19- Enchedor/a de bonecos É o/a trabalhador/a que, à mão ou à máquina, enche os bonecos com esponja, feltro ou outros materiais.
- 20- Engomador/eira ou brunidor/eira É o/a trabalhador/a que passa a ferro artigos a confeccionar e ou confeccionados.
- 21- Estagiário/a É o/a trabalhador/a que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de costureira, bordadeira, tricotadeira, chefia, modelista, monitor/a e oficial.
- 22- Modelista É o/a profissional que estuda, imagina e cria e ou elabora modelos para diversas peças de vestuário, tendo em atenção o tipo de população a que se destina, as características da moda e outros factores; concebe e esboça o modelo, segundo a sua imaginação ou inspirando-se em figurinos ou outros elementos; escolhe os tecidos, as rendas, botões ou outros aviamentos; desenha os modelos e, de acordo com ele, pode cortar o tecido; orienta os trabalhadores de confecção das várias peças de vestuário; procede eventualmente às alterações que julgue convenientes.
  - 23- *Monitor/a* É o/a trabalhador/a especializado que dirige o estágio.
- 24- *Oficial* E o/a trabalhador/a que faz várias correcções nas linhas das peças de vestuário, desempenhando por vezes outras funções.
  - 25- *Prenseiro/a* É o/a trabalhador/a que trabalha com prensas ou balancés.
- 26- *Preparador/a* É o/a trabalhador/a que vira golas, punhos e cintos e que marca colarinhos, bolsos, cantos, botões ou outras tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabadeira.
- 27- Registador/a de produção É o/a trabalhador/a que regista a produção diária ou periódica nas acções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.
  - 28- Tricotador/a É o/a trabalhador/a que executa trabalhos de tricô ou croché manual.



- 29- *Revisor/a* É o/a trabalhador/a responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.
- 30- Riscador/a É o/a trabalhador/a que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia o mapa de corte.
- 31- Revistador/eira É o/a trabalhador/a) que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala defeitos e ou no final do fabrico separa e dobra os artigos para a embalagem.
- 32- *Tricotador/a especializado/a* É o/a trabalhador/a que executa trabalhos de tricô em croché manual e que completou a sua carreira profissional.
  - 33- Termocolador/a É o/a trabalhador/a que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.
- 34- Adjunto/a de modelista É o/a trabalhador/a que escala e ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou com o texógrafo.

#### C - Fabrico de peles

#### C1 - Fabrico de vestuário de peles de abafo

Tipo de fabrico previsto na 2.ª categoria.

- a) Adjunto/a de mestre (adjunto/a de chefe de secção) É o/a trabalhador/a que colabora com o mestre ou com o chefe de secção no exercício das suas funções;
  - b) Cortador/a de peles É o/a trabalhador/a que corta peles simples;
- c) Costureiro/a É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina os acabamentos, de acordo com as instruções recebidas;
- d) Costureiro/a especializado/a É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional;
- e) Adjunto/a do chefe de produção É o/a trabalhador/a responsável pela produção, qualidade e disciplina e que superintende na orientação de diversas secções do trabalho fabril, sob a orientação do chefe de produção;
- f) Estagiário/a É o/a trabalhador/a que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de chefia;
  - g) Esticador/a É o/a trabalhador/a que estica as peles;
- h) Maquinista É o/a trabalhador/a que cose à máquina os trabalhos mais simples. Depois de três anos nesta categoria, será obrigatoriamente promovido/a a maquinista especializado/a;
- i) Maquinista especializado/a É o/a trabalhador/a que cose à máquina todos os trabalhos. Sempre que desça vison, será obrigatoriamente classificado nesta categoria;
- *j) Mestre (chefe de secção)* É o/a trabalhador que executa os moldes em pano ou em tuals e as provas, provando igualmente as peles;
- l) Peleiro/a É o/a trabalhador/a que corta em fracções peles e as ordena de modo a constituírem a peça do vestuário;
- m) Peleiro/a-mestre É o/a trabalhador que executa todos os tipos de peles, podendo dirigir e assinar qualquer das funções do ramo de peles.

## C2 - Fabrico de vestuário sem pêlo, napas e sintéticos

Tipo de fabrico previsto na 4.ª categoria.

- a) Acabador/a É o/a trabalhador que executa trabalhos de acabamento à mão;
- b) Adjunto/a do chefe de produção E o/a trabalhador/a responsável pela produção, qualidade e disciplina e que superintende na orientação de diversas secções do trabalho fabril, sob a orientação do/a chefe de produção;
- c) Adjunto/a de cortador/a É o/a trabalhador/a que, sob a orientação e responsabilidade do/a cortador/a, o auxilia nas suas tarefas;
- d) Adjunto/a de modelista É o/a trabalhador que escala e ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do/a modelista; pode trabalhar com o/a pantógrafo/a ou com o/a texógrafo/a;
- *e)* Ajudante de corte É o/a trabalhador/a que enlota e ou separa e ou marca o trabalho cortado e ou estende, à responsabilidade do estendedor/a;
  - f) Bordador/eira É o/a trabalhador/a que borda à mão ou à máquina;
- g) Bordador/eira especializado/a É o/a trabalhador/a que borda à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional;
- h) Cerzidor/eira É o/a trabalhador/a que torna imperceptíveis determinados defeitos nos tecidos, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais. Nos tempos não ocupados, pode desempenhar funções inerentes às categorias de costureiro/a, acabador/a e preparador/a;



- i) Chefe de linha ou grupo É o/a trabalhador/a que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou as prensas e ou as embalagens;
- j) Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico/a de confecção É o/a trabalhador/a responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril;
- l) Chefe de secção (encarregado/a) É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte e ou ultimação da obra;
  - m) Colador/a É o/a trabalhador/a que cola ou solda várias peças entre si, à mão ou à máquina;
  - n) Cortador/a à faca É o/a trabalhador/a que corta e combina os retalhos das peles;
- o) Cortador/a de peles e ou tecidos É o/a trabalhador/a que corta peles numa prensa e ou por moldes e ou detalhes de peças (de peles ou de tecidos), à mão ou à máquina;
  - p) Costureira/o É o/a trabalhador/a que cola e costura as peles e ou tecidos, à mão ou à máquina;
- q) Costureira/o especializada/o É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional;
- r) Costureira/o qualificada/o É o/a trabalhador/a que, podendo trabalhar em todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência, perfeição e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureira. Não há acesso automático;
- s) Desenhador/a criador de moda («designer») É o/a trabalhador/a que, com base na sua experiência e conhecimento, estuda, cria, esboça e desenha modelos nos seus aspectos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando factores como a beleza e funcionalidade; elabora e executa os planos estabelecendo as informações necessárias sobre as matérias e os produtos a utilizar;
- t) Distribuidor/a de trabalho É o/a trabalhador/a que distribui o trabalho pelas secções ou pelas linhas de fabrico;
- u) Engomador/eira ou brunidor/eira É o/a trabalhador/a que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados;
- v) Estagiário/a É o/a trabalhador/a que tirocina durante o período máximo de um ano para todas as categorias, excepto para as de chefia, modelista ou monitor,
- x) Modelista É o/a trabalhador/a que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou faz moldes, devendo superintender na feitura dos moldes;
  - y) Monitor/a É o/a trabalhador/a especializado/a que dirige o estágio;
- z) Oficial É o/a trabalhador/a que faz correcções em peças de vestuário e passa a ferro, podendo desempenhar, por vezes, outras funções;
  - z1) Orlador/a É o/a trabalhador/a que executa os orlados;
- *z2) Orlador/a especializado/a* É o/a trabalhador/a que executa os orlados e que completou a sua carreira profissional;
  - z3) Prenseiro/a É o/a trabalhador/a que trabalha com prensas e ou balancés;
- *z4) Preparador/a* E o/a trabalhador/a que vira golas, punhos, cintos, marca colarinhos, bolsos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabador;
- z5) Registador/a de produção É o/a trabalhador/a que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris através do preenchimento de mapas ou fichas;
  - z6) Tricotador/a É o/a trabalhador/a que executa trabalhos de tricô ou croché manual;
- *z7) Tricotador/a especializado/a* É o/a trabalhador/a que executa trabalhos de tricô ou croché e que completou a sua carreira profissional;
  - z8) Termocolador/a É o/a trabalhador/a que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina;
- *z9) Revisor/a* É o/a trabalhador/a responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos ou em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos;
- z10) Riscador/a É o/a trabalhador/a que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia o mapa de corte;
- z11) Revistador/a É o/a trabalhador/a que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala os defeitos.

#### D - Fabrico de flores

Tipo de fabrico previsto na 2.ª categoria.

- a) Adjunto/a de chefe de secção É o/a trabalhador/a que coadjuva o chefe de secção no desempenho das suas funções;
  - b) Chefe de secção É o/a trabalhador/a que executa os moldes em pano ou tuals e orienta a secção, tanto



na parte técnica como na prática;

- c) Cortador/a de flores É o/a trabalhador/a que corta à mão ou à máquina as flores;
- d) Engomador/eira de flores É o/a trabalhador/a que engoma as flores;
- e) Estagiário/a É o/a trabalhador/a que tirocina, durante o período de um ano, para as categorias das alíneas c), f), g) e h), ou até atingir a idade de 18 anos se aquele período de tempo se completar em momento anterior;
- f) Florista É o/a trabalhador/a que corta arame, cose as flores, arma as flores e executa as tarefas restantes na composição das flores;
- g) Tintureiro/a de flores É o/a trabalhador/a que tinge as flores depois de cortadas e no fim de estarem armadas;
  - h) Toucador/a É o/a trabalhador/a que faz toucados e chapéus de adorno.

## E - Fabrico de artigos desportivos e de campismo

Tipo de fabrico previsto na 5.ª categoria.

- a) Adjunto/a de chefe de secção É o/a trabalhador/a que coadjuva o chefe de secção no desempenho das suas funções;
- b) Adjunto/a de oficial cortador A que ajuda na execução dos vários serviços em artigos desportivos e de campismo;
- c) Chefe de secção É o/a trabalhador/a que superintende na secção e orienta no trabalho, tanto na parte técnica como na prática;
- d) Costureiro/a É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, detalhes de artigos desportivos e de campismo;
- d1) Costureira/o especializada/o É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, detalhes de outros artigos desportivos e de campismo e que completou a sua carreira profissional;
- d2) Costureira/o qualificada/o É o/a trabalhador/a que, podendo trabalhar em todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência, perfeição e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureira/o. Não há acesso automático;
  - e) Colador/a É o/a trabalhador/a que cola ou solda várias peças entre si, à mão ou à máquina;
- f) Estagiário/a É o/a trabalhador/a que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto as de chefia;
- g) Oficial de cortador/a É o/a trabalhador/a que executa vários serviços em artigos desportivos e de campismo, nomeadamente estendendo e ou riscando e ou medindo e ou cortando e ou cosendo e ou soldando e ou secando;
- h) Preparador/a e ou acabador/a É o/a trabalhador/a que executa tarefas de preparação ou acabamento nos artigos a confeccionar e ou confeccionados;
  - i) Termocolador/a É o/a trabalhador/a que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.

## F - Fabrico de chapéus de pano e de palha

- a) Apropriagista É o/a trabalhador/a que executa as operações de acabamento de chapéus de pano e de palha;
  - b) Cortador/a É o/a trabalhador/a que procede ao corte de tecido para fabrico de chapéus;
- c) Costureira/o especializada/o É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional;
  - d) Costureira/o É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina;
  - e) Encarregado/a É o/a trabalhador/a que desempenha as funções de chefia e de distribuição de serviço;
- f) Estagiário/a É o/a trabalhador/a que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de chefia;
  - g) Passador/a É o/a trabalhador/a que passa a ferro os artigos a confeccionar.
    - G Fabricação de outro vestuário de malhas, de meias, similares de malha

*Chefe de secção (encarregado/a)* - É o/a trabalhador/a que tem sob a sua responsabilidade a secção que dirige. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções na secção de que é responsável.

Alfineteira/o ou coladora/o - É o/a trabalhador/a que segura ou cola os tecidos nas mesas de estampar. (letra-I)

Ajudante de afinador/a - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do/a afinador/a e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-F)



*Ajudante de branqueador/a* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do/a branqueador/a e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-H)

Ajudante de debuxador/a - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do/a debuxador/a, podendo substituí-lo/a em faltas ocasionais. (letra-D)

Ajudante de engomador/eira - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do/a engomador/eira e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-H)

*Ajudante de estampador/a* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do estampador, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-G)

Ajudante de maquinista das máquinas de agulhetas de plástico ou aço - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou aço, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

*Ajudante de maquinista das máquinas de cobrir borracha* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas de cobrir borracha, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

Ajudante de maquinista das máquinas de fabrico de cordões e «soutache» - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas de fabrico de cordões e soutache, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

Ajudante de maquinista de fabrico de franjas ou galões - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do maquinista de fabrico de franjas ou galões, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

Ajudante de maquinista das máquinas de fabrico de «tricôt » e «filets» - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas de fabrico de tricôt e filets, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

Ajudante de maquinista das máquinas «saurer» e análogas - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas saurer e análogas, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

Ajudante de oficial de roda - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do oficial de roda, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

Ajudante de secador/a - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do/a secador/a e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-H)

*Ajudante de tintureiro/a* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do/a tintureiro/a e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-F)

*Ajudante de vaporizador/a* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do/a vaporizador/a e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-H)

Analista de laboratório e ensaios e ou químicos - É o/a trabalhador/a que procede à análise e ensaios físicos ou químicos de todas as matérias-primas de produtos acabados em laboratórios dotados da necessária aparelhagem. (letra-E)

*Apanhadeira/or de malhas ou rendas -* É o/a trabalhador/a que repara e elimina os defeitos (malhas caídas e buracos) que a malha ou renda apresentam. (letra-H)

*Bobinadeira/or ou encarretedeira/or* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de bobinar ou desmanchar fios. (letra-H)

Borrifador/a - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de borrifar tecidos. (letra-I)

*Branqueador/a* - É o/a trabalhador/a que nas branqueações manuais executa as operações de alvejamento ou branqueio da fibra, fio ou tecido, nas diferentes fases, e nas branqueações mecânicas dirige a condução dos serviços e das máquinas. (letra-G)

*Centrifugador/a* - É o/a trabalhador/a responsável pela máquina de hidroextracção de tecidos, fios ou rama, preparando a carga e pondo-a à disposição da operação seguinte. (letra-G)

Cerzideira/or de malhas ou de rendas - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de cerzir. (letra-H)

Chefe de laboratório - É o/a trabalhador/a responsável pela exploração dos meios laboratoriais e pela exactidão dos resultados obtidos. (letra-C)

Clorador/a - E o/a trabalhador/a que executa funções idênticas às do branqueador, utilizando como substância química o cloro. (letra-G)

Colorista - É o/a trabalhador/a especializado que executa por si mesmo as fórmulas recebidas, conseguindo os matizes de cor doseados, conjugando as cores empregadas. (letra-C)

Cortadeira/or manual, talhadeira/or ou riscadeira/or - É o/a trabalhador/a que manualmente risca ou talha a malha em panos destinados à confecção. (letra-H)

*Cortador/eira mecânico/a* - É o/a trabalhador/a que, com tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico, procede ao corte da malha em panos destinados à confecção. (letra-H)



Cortador/eira de relevo - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de vincar o relevo nos tecidos. (letra-H)

Debuxador/a - É o/a trabalhador/a especializado em desenho de debuxo. (letra-C)

Embalador/a de órgãos - É o/a trabalhador/a que, além de embalar os órgãos saídos das urdideiras, faz ainda o respectivo transporte da urdissagem para o armazém, anotando os respectivos pesos. (letra-G)

Enfiadeira/or de máquinas «cotton» - É o/a trabalhador/a que enfia as malhas nos pentes das máquinas cotton. (letra-H)

Engomador/a - É o/a trabalhador/a que procede a gomagem, conduzindo as máquinas de gomar, a rámula secadeira com foulards de impregnação e as combinações de engomar, alargar e secar. Na gomagem manual são considerados engomadores os profissionais que manipulam as fibras nas soluções de gomar. (letra-G)

Ensacador/a de bobinas - É o/a trabalhador/a que faz o enfardamento de bobinas ou canelas, a fim de seguirem para o armazém ou cliente. (letra-I)

Estampador/a ao quadro ou ao rolo manual ou pistola - É o/a trabalhador/a que estampa, aplicando carimbos ou pistolas, quer manual quer por máquinas, ao quadro ou ainda por quadro ou rotativo. (letra-F)

Fechadeira/or - É o/a trabalhador/a que fecha ou remata, mecanicamente, os artigos de malha. (letra-H)

Fixador/a de tecidos - É o/a trabalhador/a que opera com a máquina de fixar tecidos. (letra-G)

Fotogravador/a - É o/a trabalhador/a que opera com as câmaras escuras e abre as chapas que se destinam aos pantó grafos (estamparia rotativa) e o que trabalha com as instalações de fotogravura, desde a sensibilização dos quadros até à sua ultimação (estamparia de quadro). (letra-F)

Gazeador/a - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de gazear fios ou tecidos. (letra-G)

*Humidificador/a* - É o/a trabalhador/a que controla a percentagem de humidade e o tempo de humidificação da seda. (letra-G)

Lavadeira/or - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de lavar, hidroestractores ou tumblers. (letra-I) Lavadeira/or de quadros ou de mesas - É o/a trabalhador/a que lava os quadros ou as mesas na estamparia, podendo acumular esta função com a de alfinetedeira ou coladeira. (letra-I)

Lubrificador/a - É o/a trabalhador/a que se ocupa da lubrificação das máquinas. (letra-I)

Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço - É o/a trabalhador/a que opera com este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinista de máquinas de bordar de cabeças - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinista de máquinas circulares ou mecânicas - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinistas de máquinas circulares mecânicas e Jacquard - É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinista de máquinas de cobrir borracha - É o/a trabalhador/a de conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinista de máquinas Cotton Ketten e Raschel - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinista de máquinas de fabrico de cordões e «soutache » - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinista de máquinas de fabrico de franja ou galões - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata metálica - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

 $\it Maquinista\ de\ m\'aquinas\ de\ fabrico\ de\ "tric\^ot" e\ "filets" - \'E\ o/a\ trabalhador/a\ que\ conduz\ este\ tipo\ de\ m\'aquinas. (letra-H)$ 

Maquinista de máquinas «Leavers» - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-G)

Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

*Medidor/a ou enrolador/a* - É o/a trabalhador/a que, manual ou mecanicamente, procede à medição das peças de tecidos, quer estes trabalhos se façam em conjunto quer separadamente. Quando a medição é feita em aparelhos integrados nas máquinas deenrolar, os condutores dessas máquinas são considerados medidores. (letra-G)

*Mercerizador/a* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de mercerizar fios ou tecidos. (letra-G) *Noveleira/or ou enoveleira/or* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de fazer novelos. (letra-H)



Oficial de mesa - É o/a trabalhador/a que executa os trabalhos indispensáveis à feitura de franjas, cordões e borlas. (letra-H)

Oxidador/a - É o/a trabalhador/a que tem funções idênticas às de tintureiro. (letra-G)

Pesador/a de drogas - É o/a trabalhador/a que pesa corantes e produtos químicos. (letra-G)

Picador/a de cartões de debuxo - É o/a trabalhador/a que pica os cartões de acordo com o debuxo dos tecidos. (letra-F)

*Picador/a de cartões de «jaquard»* - É o/a trabalhador/a que pica os cartões de acordo com os desenhos a obter. (letra-E)

Planificador/a de corte - É o/a trabalhador/a que estuda e planifica o traçado para o corte, distribuindo os moldes pela menor superfície, tendo em conta o melhor aproveitamento possível. (letra-F)

Polidor/a de fios - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de gomar e polir os fios (polished etuine)-ficells. (letra-H)

Prensador/a de meadas - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de prensar meadas. (letra-I)

Preparador/a de banhos - É o/a trabalhador/a que procede à preparação de banhos e acabamentos de artigos de têxteis. (letra-G)

Preparador/a de cargas de bobinas - É o/a trabalhador/a que recebe as bobinas de fio da bobinadora, carrega-as e descarrega-as da pronto-material, antes e depois do tingimento. (letra-H)

*Preparador/a de gomas* - É o/a trabalhador/a que prepara as gomas para as máquinas de gomar e polir fios. (letra-I)

*Preparador/a de lotes* - É o/a trabalhador/a que pesa e compõe os diversos lotes de matéria-prima para a obtenção de determinado número de qualidade de fio. (letra-G)

Preparador/a de laboratório - É o/a trabalhador/a que, sob orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios e outros serviços laboratoriais. (letra-F)

*Preparador/a de tintas* - É o/a trabalhador/a que nas estamparias procede a preparação de tintas. (letra-F) *Ramulador/a* - É o/a trabalhador/a que conduz as râmulas. (letra-G)

*Recolhedor/a de amostras* - É o/a trabalhador/a que nas linhas de fabrico recolhe produtos que serão analisados no laboratório. (letra-I)

Recolhedor/a de cotão - É o/a trabalhador/a que retira cotão das máquinas, colocando-o em paletes. (letra-I)

Recortadeira/or ou enroladeira/or - É o/a trabalhador/a que recorta ou enrola os artigos têxteis. (letra-H) Recuperador/a de banhos - É o/a trabalhador/a que prepara e recupera os banhos depois de utilizados nos processos de tingimento, mercerização, branqueação e estampagem. (letra-G)

 $Recuperador/a\ de\ cotão\ ou\ desperdícios$  - É o/a trabalhador/a que faz passar pelo batedor todo o cotão recuperável, colocando-o em paletas. (letra-I)

*Reforçador/a de quadros* - É o/a trabalhador/a que, nas secções de gravação, reforça ou retoca os quadros de estamparia. (letra-G)

Remalhadeira/or - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de remalhar. (letra-H)

Repinador/a - É o/a trabalhador/a que, manual ou mecanicamente, faz a reparação de aduelas ou lançadeiras. (letra-I)

Retocador/a de tecidos - É o/a trabalhador/a que torna imperceptíveis defeitos no tecido, usando técnica própria. (letra-G)

*Retorcedor/a* - É o/a trabalhador/a que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar as máquinas de torcer fio. (letra-H)

Secador/a - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-G)

Seladeira/or - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de rotular os carrinhos de linhas. (letra-H)

*Tesourador/a ou tosqueador/a* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de cortar o pêlo aos tecidos. (letra-G)

Texturizador/a - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de texturizar. (letra-H)

*Tintureiro/a* - É o/a trabalhador/a que nas tinturarias manuais procede a tingidura em barca; nas tinturarias mecânicas, é o que conduz a marcha da máquina ou grupo de máquinas. (letra-G)

*Transportador/a* - É o/a trabalhador/a que transporta mercadorias das oficinas, segundo as ordens que lhe são dadas. (letra-I)

*Tricotador/a manual* - É o/a trabalhador/a que com agulhas lisas ou de crochet fabrica manualmente panos destinados à confecção. (letra-H)

Tufador/a - É o/a trabalhador/a que conduz a máquina de tufar tecidos. (letra-G)



*Urdidor/eira* - É o/a trabalhador/a que conduz uma máquina de urdir teias, conhecendo e sabendo distribuir ao quadro de fios, segundo indicações que lhe são dadas. (letra-G)

Vaporizador/a - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de vaporizar, polimerizar ou fixar. (letra-G) Vigilante de águas - É o/a trabalhador/a que vigia as águas dos tanques, as quais seguem depois para as eccões. (letra-G)

*Técnico/a de laboratório* - É o/a trabalhador/a que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos. (letra-C)

Estagiário/a - É o/a trabalhador/a que tirocina, pelo período máximo de dois anos, para a categoria de lubrificador.

Nota - Os/As ajudantes serão remunerados/as pelo nível salarial imediatamente inferior ao da respectiva categoria profissional a que presta ajuda, serão promovidos/as à respectiva categoria profissional logo que completem seis anos como ajudantes.

#### Grupo II - Organização e planeamento

- a) Agente de planeamento É o/a trabalhador/a com mais de dois anos de planeador que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as acções em curso relativas à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento, e calcula as matérias primas a encomendar;
- b) Agente de tempos e métodos É o/a trabalhador/a, com mais de dois anos de cronometrista, que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra de produtos acabados, organização de produção, melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade e de previsão de produção, preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.
- c) Cronometrista É o/a trabalhador/a que coadjuva o agente de tempos e métodos, efectua estudos de tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção;
- d) Estagiário/a É o/a trabalhador/a que tirocina, durante o período máximo de um ano, para as categorias previstas nas alíneas c) e e);
  - e) Planeador/a É o/a trabalhador/a que coadjuva o agente de planeamento.

#### Grupo III - Serviço de portaria

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

#### Grupo IV - Metalúrgicos

- a) Afinador/a de máquinas É o/a trabalhador/a que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, e colabora com os chefes de secção:
- b) Ajudante de montador/a É o/a trabalhador/a que conduz a viatura onde são transportados os toldos e ajuda o/a montador/a de toldos nas suas tarefas;
- c) Canalizador/a É o/a trabalhador/a que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações nos edifícios, instalações industriais e noutros locais;
- d) Chefe de serralharia É o/a trabalhador/a que orienta e dirige os trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos equipamentos e acessórios inerentes à secção;
- *e)* Estagiário/a É o/a trabalhador/a que tirocina, durante o período máximo de dois anos, para as categorias previstas nas alíneas *a*), *b*), *e*), *f*), *h*) e *i*);
- f) Fresador/a mecânico É o/a trabalhador/a que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza;
- g) Mecânico/a de automóveis É o/a trabalhador/a que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica;
- h) Montador/a de toldos É o/a trabalhador/a que conduz a viatura onde são transportados os toldos e procede à sua montagem no local destinado, com ou sem o apoio do/a ajudante de montador/a de toldos;
- i) Operador/a não especializado/a É o/a trabalhador/a que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza nos locais de trabalho;
- *j) Serralheiro/a mecânico/a* É o/a trabalhador/a que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e instalações eléctricas;



l) Torneiro/a - É o/a trabalhador/a que, operando cm torno mecanocopiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário as ferramentas que utiliza.

Nota - Os/As trabalhadores/as metalúrgicos/as classificados/as no 3.º escalão ascenderão ao 2.º ao fim de dois anos na categoria e os do 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de quatro anos na categoria.

#### Grupo V - Construção civil

- *a) Encarregado/a geral* É o/a trabalhador/a diplomado com o curso de construção civil, ou qualificação equiparada, que superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais;
- b) Chefe de pedreiros/as e ou carpinteiros/as e ou pintores/as É o/a trabalhador/a que orienta e distribui as tarefas pelos trabalhadores em cada um dos diversos sectores;
- c) Carpinteiro/a É o/a trabalhador/a que executa, monta, transforma e repara moldes, peças de madeira ou outros materiais utilizados para moldes para fundição;
- d) Estagiário/a É o/a trabalhador/a que tirocina para as categorias das alíneas e), f) e g) durante o período de um ano;
- e) Servente É o/a trabalhador/a, sem qualquer qualificação ou especialização, que trabalha nas obras, aterros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade;
- f) Pedreiro/a ou trolha É o/a trabalhador/a que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas,tubos, cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares;
- g) Pintor/a É o/a trabalhador/a que, por imersão a pincel ou à pistola, ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamentos, sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar;
- h) Operador/a não especializado/a É o/a trabalhador/a que se ocupa da movimentação de carga ou descarga de materiais e limpeza nos locais de trabalho.

Nota - Os/As trabalhadores/as classificados no 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de três anos na categoria.

#### Grupo VI - Electricistas

- a) Ajudante de electricista É o/a trabalhador/a que completou o seu estágio e que tirocina para pré-oficial. O tirocínio não pode ter duração superior a dois anos.
- b) Chefe de electricista ou técnico/a electricista É o/a trabalhador/a que superintende todo o trabalho, tanto na parte técnica como na prática. Sempre que tenha um curso da escola profissional e mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.
- c) Estagiário/a (aprendiz/a) É o/a trabalhador/a que se inicia na profissão e que está sob a orientação do oficial ou de outro profissional qualificado.
  - O estágio terá a duração máxima de um ano.
- d) Oficial electricista É o/a trabalhador/a electricista habilitado para a execução de todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiência e montagens.
- *e) Pré-oficial electricista* É o/a trabalhador/a que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalho da mesma responsabilidade, não podendo estar mais de dois anos nesta categoria.

## Grupo VII - Transportes

- a) Ajudante de motorista É o/a trabalhador/a que acompanha o motorista e se ocupa da carga e descarga dos veículos;
  - b) Coordenador/a de tráfego É o/a trabalhador/a que orienta e dirige o serviço de motoristas;
- c) Motorista É o/a trabalhador/a que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com carta de condução profissional de ligeiros e ou pesados;
  - d) Os/As motoristas de veículos pesados são obrigatoriamente assistidos pelo/a ajudante de motorista.

#### Grupo VIII - Cantinas e refeitórios

- a) Chefe de refeitório É o/a trabalhador/a que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições, orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas das mesmas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de louças, vidros e talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa;
- b) Copeiro/a É o/a trabalhador/a que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça, regula a entrada e a temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar, lava em banca própria a louça de cozinha (os tachos, as panelas, as frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios, podendo ajudar em serviço de



preparação de refeições e excepcionalmente em serviços de refeições;

- c) Cozinheiro/a É o/a trabalhador/a que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Havendo três ou mais cozinheiros/as, um será classificado como chefe de cozinha terá um vencimento superior em 5,00 € mensais;
- d) Controlador/a-caixa É o/a trabalhador/a que, não exercendo predominantemente outras funções, emite contas de consumo nas salas de refeições, recebe as respectivas importâncias, ainda que se trate de processos de pré-pagamento ou recebimento de senhas, e elabora mapas do movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo;
- e) Despenseiro/a É o/a trabalhador/a que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitório. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios;
- f) Ecónomo/a É o/a trabalhador/a que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições;
- g) Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos;
- h) Empregado/a de balcão É o/a trabalhador/a que serve bebidas e refeições ao balcão. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação na sua secção;
- i) Empregado/a de refeitório É o/a trabalhador/a que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições. Pode executar serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores;
- *j) Estagiário/a-praticante* É o/a trabalhador/a que tirocina para cozinheiro durante o período de dois anos ou durante um ano para despenseiro ou empregado de balcão.

#### Grupo IX - Fogueiros

- a) Encarregado/a de fogueiro É o/a trabalhador/a que dirige os serviços e coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes. Só é obrigatório nas empresas com quatro ou mais fogueiros.
- b) Fogueiro É o/a trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46.989, de 30 de abril de 1966, manter a conservação dos geradores de vapor, seus auxiliares e acessórios.
- c) Ajudante de fogueiro É o/a trabalhador/a que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o estabelecimento sólido ou líquido, para geradores de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro (Decreto-Lei n.º 46.989, de 30 de abril de 1966).

Nota - Os/As trabalhadores/as fogueiros classificados no 3.º escalão ascenderão ao 2.º ao fim de dois anos na categoria; os do 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de quatro anos na categoria.

## Grupo X - Comércio, caixeiros e armazéns

#### A - Armazéns

- a) Arrumador/a É o/a trabalhador/a que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.
- b) Caixeiro/a de armazém É o/a trabalhador/a que vende mercadorias aos retalhistas e ao comércio por grosso, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que ele deseja, auxiliando a efectuar a escolha e evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, e anuncia as condições de venda e pagamento.
- c) Chefe de secção É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do encarregado de armazém, dirige o serviço de uma secção do armazém, assumindo a responsabilidade do seu bom funcionamento.
- c1) Coleccionador/a É o/a trabalhador/a responsável pela elaboração das colecções, referenciando-as e elaborando cartazes e mostruários.
- c2) Conferente É o/a trabalhador/a que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere os produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada ou saída de mercadorias.
  - d) Distribuidor/a É o/a trabalhador/a que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.
- e) Embalador/a É o/a trabalhador/a que presta a sua actividade separando e ou embalando os artigos neles existentes
  - el) Encarregado/a de armazém É o/a trabalhador/a que dirige ou trabalha no armazém, assumindo a



responsabilidade do seu bom funcionamento, tenha ou não algum profissional às suas ordens.

- f) Estagiário/a É o/a trabalhador/a que tirocina durante um ano para as categorias das alíneas b) e h).
- g) Etiquetador/a É o/a trabalhador/a que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.
- h) Fiel de armazém É o/a trabalhador/a que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem e medição.

#### B - Compras, vendas e marketing

- a) Chefe de compras e ou vendas É o/a trabalhador/a que verifica as possibilidades do mercado, dos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, coordena o serviço dos vendedores, caixeiros de praça ou viajantes; visita os clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as reclamações dos mesmos; verifica a acção dos vendedores caixeiros de praça ou viajantes pelas notas de encomendas e relatórios, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.; pode, por vezes, aceitar encomendas que se destinam ao vendedor da zona.
- b) Assistente comercial É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal, transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado. (Corresponde a vendedor/a, nas antigas categorias.)

#### C - Caixeiros de venda ao público

- a) Arrumador/a É o/a trabalhador/a que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.
- b) Caixeiro/a É o/a trabalhador/a que vende mercadorias ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que ele deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, e enuncia o preço e as condições de pagamento, esforça-se por concluir a venda, recebe encomendas e transmite-as para execução; é, por vezes, encarregado de fazer um inventário periódico das existências.
- c) Caixeiro/a-ajudante É o/a trabalhador/a que terminado o período de estágio aguarda a passagem a caixeiro. Tem de ser promovido no período máximo de dois anos.
- d) Caixeiro/a-chefe È o/a trabalhador/a que substitui o gerente comercial na ausência dete e se encontra apto para dirigir o serviço e o pessoal.
- e) Caixeiro/a chefe de secção É o/a trabalhador/a que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três profissionais.
- f) Distribuidor/a É o/a trabalhador/a que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.
- g) Estagiário/a É o/a trabalhador/a que tirocina durante dois anos para a categoria da alínea c).

#### Grupo XI - Segurança e Saúde no Trabalho

#### A - Segurança e Saúde no Trabalho

*Médico(a) do trabalho* - Desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, procedendo aos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais.

*Técnico serviço social* - É o(a) trabalhador(a) que com curso próprio intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

- a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;
- b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;
  - c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;
  - d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;
  - e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;
- f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;
  - g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;
  - h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;
  - i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;
  - *j)* Nos serviços de medicina no trabalho.



*Enfermeiro*)-coordenador - É o(a) trabalhador(a)que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executaras funções inerentes à sua profissão.

Enfermeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-la, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para preveniras doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabilizando-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando existe mais que um profissional e um deles orienta os serviços, este será classificado como enfermeiro coordenador.

Auxiliar de enfermagem - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o médico e o enfermeiro nas tarefas que são remetidas a este profissional e já descritas.

*Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

*Técnico(a) de segurança e saúde no trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais

*Técnico(a) superior de segurança e saúde no trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais;

#### B - Creches e jardins-de-infância

- a) Auxiliar de educador/a infantil É o/a trabalhador/a que auxilia nas suas funções o educador infantil.
- b) Educador/a infantil ou coordenador/a É o/a trabalhador/a que, com curso adequado, dirige e orienta a creche.
- c) Vigilante É o/a trabalhador/a que toma conta de um grupo de crianças, sob a orientação do educador infantil ou do auxiliar do educador infantil.

#### Grupo XII - Serviços de limpeza e jardinagem

- a) Chefe de limpeza É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo o estado de limpeza da empresa e dirige e orienta o restante pessoal de limpeza.
  - b) Empregado/a de limpeza É o/a trabalhador/a que executa todos os trabalhos de limpeza.
- c) Jardineiro/a É o/a trabalhador/a que se ocupa dos trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta ou pomar, quando anexo às instalações da empresa.

## Grupo XIII - Lavandarias

#### Secção de branqueamento

- a) Chefe de secção (de lavandaria/branqueamento) É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo a secção de máquinas que procedem ao branqueamento das várias peças de vestuário, orientando e exemplificando as operações das máquinas de branquear nas várias fases de branqueamento.
- b) Operador/a de máquinas de branqueamento É o/a trabalhador/a que procede à pesagem das peças a introduzir nas máquinas de branqueamento, à introdução nas mesmas dos vários produtos a utilizar e as coloca em funcionamento através de fichas previamente programadas e fornecidas pelo chefe de secção.

#### Grupo XIV - Trabalhadores administrativos

Assistente administrativo/a - É o/a trabalhador/a que, sob orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas administrativas, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha. Prepara, junta e ordena elementos, de natureza administrativa, para consulta e para elaboração de respostas. Pode ter conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e marketing comerciais.

Atende e esclarece o público, interno ou externo à empresa, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos da empresa. Faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. (Corresponde a estagiário de escriturário e terceiro-escriturário, nas antigas categorias.)



Auxiliar administrativo/a - É o/a trabalhador/a que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes, encaminha-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar a correspondência; executar diversos serviços análogos tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos e executa trabalho de apoio aos serviços administrativos.

Técnico/a administrativo/a - É o/a trabalhador/a que a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha, nomeadamente de apoio à contabilidade geral, de apoio à gestão de recursos humanos, nomeadamente a gestão do economato, podendo ser o elo de ligação entre os administrativos e as chefias. Pode ter conhecimentos e prática de marketing. Minuta, faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior. (Corresponde à antiga categoria de escriturário.)

Técnico/a de contabilidade - É o/a trabalhador/a que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo como plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas de acordo com a natureza do documento utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística. (Corresponde à antiga categoria de guarda-livros.)

Técnico/a de secretariado - É o/a trabalhador/a responsável pelas diversas tarefas de secretariado necessárias ao correcto funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa. As tarefas de secretariado são entre outras, processar, traduzir relatórios, cartas e actas, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda, efectuando marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos. Pode também preparar processos para a chefia, compilando a documentação e a informação necessárias, transmitir decisões, providenciar reuniões de trabalho e redigir as suas actas, tirar fotocópias, receber e classificar correspondência e documentos, efectuar a marcação de viagens e assegurar a ligação entre profissionais e o resto dos elementos da organização. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. (Corresponde à antiga categoria de secretario da direcção e subchefe de secção.)

Operador/a informático/a - É o/a trabalhador/a que, predominantemente recepciona os elementos necessários à execução de trabalhos no computador, controla a execução, conforme o programa de exploração regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola. Assegura a organização dos meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoios aos seus superiores hierárquicos. Tem ainda por funções accionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores. (Corresponde à antiga categoria de operador de computador).

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

Secretário/a-geral - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços. Chefe de escritório - É o/a trabalhador/a que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de serviços - É o/a trabalhador/a que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

Chefe de departamento - É o/a trabalhador/a que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de departamento, segundo as



orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento, e executa outras funções semelhantes.

Contabilista/técnico/a de contas - É o/a trabalhador/a que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de 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, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas.

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

*Chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da sua secção.

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

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

Correspondente em línguas estrangeiras - É o/a trabalhador/a que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta -lhe a correspondência; deve ainda operar com o telex em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

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

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



Telefonista - É o/a trabalhador/a que:

- 1- Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.
- 2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

*Contínuo/a* - É o/a trabalhador/a que executa diversos serviços, tais como:

Anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Servente de limpeza - É o/a trabalhador/a que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

## ANEXO III

## **Enquadramentos profissionais - Categorias**

A	
Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico/a de confecção	I-B e I-C2
Desenhador/a-criador /a de moda (designer)	I-B, IC1 e 1-C2
Médico/a do trabalho	XI-A
Peleiro/a-mestre	I-C1
В	
Adjunto/a de chefe de produção	I-B, I-C2 e 1C1
Chefe de compras ou vendas	X-B
Encarregado/a geral	V
Enfermeiro/a-coordenador/a	XI-A
Técnico/a de serviço social	XI-A
Técnico/a superior de segurança e saúde no trabalho	XI -A
C	
Agente de planeamento	II
Agente de tempos e métodos	II
Chefe de electricista ou técnico/a electricista	VI
Chefe de secção (encarregado/a)	I-B, I-C2, I-D, I-G e I-E
Chefe de serralharia	IV
Encarregado/a de armazém	X-A
Encarregado/a de fogueiro	IX
Enfermeiro/a	XI-A
Mestre	I-A e I-C1
Modelista	I-B e I-C2
Chefe de laboratório	1-G
Colorista	1-G



Debuxador/a	1-G	
Técnico/a de laboratório	1-G	
D		
Afinador/a de máquinas de 1.ª	IV	
Assistente comercial ou vendedor/a	X-B	
Auxiliar de enfermagem	XI-A	
Canalizador/a de 1.ª	IV	
Chefe de carpinteiros/as	V	
Chefe de linha ou grupo	I-B e I-C2	
Chefe de pedreiros/as	V	
Chefe de pintores/as	V	
Chefe de secção	X-A	
Coleccionador/a	X-A	
Coordenador/a de tráfego	VII	
Educador/a infantil ou coordenador/a	XI-B	
Fiel de armazém	X-A	
Fogueiro/a de 1.ª	IX	
Fresador/a de 1.ª	IV	
Mecânico/a de automóveis de 1.ª	IV	
Motorista de pesados	VII	
Oficial electricista	VI	
Peleiro/a	I-C1	
Serralheiro /a mecânico/a de 1.ª	IV	
Técnico/a de saúde e segurança no trabalho	XI-A	
Torneiro/a de 1.ª	IV	
Ajudante de debuxador/a	1-G	



Е	
Adjunto/a de mestre (adjunto/a de chefe de secção)	I-C1
Adjunto/a de modelista	I-B, I-C1 e I-C2
Afinador/a de máquinas de 2.ª	IV
Caixeiro/a-chefe	X-C
Caixeiro/a chefe de secção	X-C
Canalizador/a de 2.ª	IV
Carpinteiro/a de 1.ª	V
Chefe de refeitório	VIII
Conferente	X-A
Cortador/a de peles à faca	I-C2
Desenhador/a de execução	I-B
Fresador/a de 2.ª	IV
Mecânico/a de automóveis de 2.ª	IV
Monitor/a	I-B e I-C2
Motorista de ligeiros	VII
Oficial cortador/a	I-E
Oficial especializado/a	I-A
Pedreiro/a de 1.ª	V
Pintor/a de 1.ª	V
Serralheiro /a de 2.ª	IV
Torneiro/a de 2.ª	IV
Trolha de 1.ª	V
Analista de laboratório e ensaios e ou químicos	1-G
Picador/a de cartões de «jacquard»	1-G
F	
Adjunto/a de chefe de secção	I-D e I-E
Adjunto/a de oficial cortador/a	I-E
Ajudante/a de montador/a	IV
Auxiliar de educador/a infantil	XI-B
Caixeiro/a	X-C
Caixeiro/a de armazém	X-A
Canalizador/a de 3.ª	IV
Carpinteiro/a de 2.ª	V
Chefe de secção	XIII
Cortador/a e ou estendedor/a de tecidos	I-B



	1.01	
Cortador/a de peles	I-C1	
Cortador/a de peles e ou tecido	I-C2	
Cozinheiro/a	VIII	
Cronometrista	II	
Ecónomo/a	VIII	
Encarregado/a	I-F	
Esticador/a	I-C1	
Fogueiro/a de 2.ª	IX	
Fresador/a de 3.ª	IV	
Maquinista especializado/a	I-C1	
Mecânico/a de automóveis de 3.ª	IV	
Montador/a de toldos	IV	
Oficial	I-B e I-C2	
Pedreiro/a de 2.ª	V	
Pintor/a de 2.ª	V	
Planeador/a	II	
Pré-oficial electricista do 2.º ano	VI	
Revisor/a e ou controlador/a de qualidade	I-B e I-C2	
Riscador/a	I-B e I-C2	
Serralheiro/a mecânico/a de 3.ª	IV	
Torneiro/a de 3.ª	IV	
Trolha de 2.ª	V	
Ajudante de afinador/a	1-G	
Ajudante de tintureiro/a	1-G	
Estampador/a ao quadro ou ao rolo manual ou pistola	1-G	
Fotogravador/a	1-G	
Picador/a de cartões de debuxo	1-G	
Planificador/a de corte	1-G	
Preparador/a de laboratório	1-G	
Preparador/a de tintas	1-G	
G		
Adjunto/a de cortador/a	I-B e I-C2	
Ajudante de motorista	VII	
Apropriagista	I-F	
Controlador/a-caixa	VIII	
Controlador/a de produção/registador/a de produção	I-B e I-C2	
	1	



Costureira/o qualificada/o (vestuário em série)	I-B e I-C2 e I E
Despenseiro/a	VIII
Engomador/eira-brunidor/a	I-B e I-C2
Fogueiro/a de 3.ª	IX
Maquinista	I-C1
Oficial	I-A
Prenseiro/a	I-B e I-C2
Pré-oficial electricista do 1.º ano	VI
Ajudante de estampador/a	1-G
Branqueador/a	1-G
Centrigugador/a	1-G
Clorador/a	1-G
Embalador/a de órgãos	1-G
Engomador/eira	1-G
Fixador/a de tecidos	1-G
Gazeador/a	1-G
Humidificador/a	1-G
Maquinista de máquinas «leavers»	1-G
Medidor/a ou enrolador/a	1-G
Mercerizador/a	1-G
Oxidador/a	1-G
Pesador/a de drogas	1-G
Preparador a de banhos	1-G
Preparador/a de lotes	1-G
Ramulador/a	I-G
Recuperador/a de banhos	1-G
Reforçador/a de quadros	1-G
Retocador/a de tecidos	1-G
Secador/a	1-G
Tesourador/a ou tosqueador/a	1-G
Tintureiro/a	1-G
Tufador/a	1-G
Urdidor/a	1-G
Vaporizador/a	1-G
Vigilante de águas	1-G



Н	
Ajudante de corte	I-B e 1-C2
Ajudante de electricista	VI
Ajudante de fogueiro/a dos 3.º e 4.º anos	IX
Arrumador/a	X-A e X-C
Bordador/eira a especializado/a	I-A, I-B e I-C2
Caixeiro/a-ajudante	X-C
Cerzideira/or	I-B e I-C2
Chefe de limpeza	XII
Colador/a	I-B, I-C2 e I E
Cortador/a	I-F
Costureira/o/especializada/o	B, I-C1, I-C2, I-E e I-F
Costureira/o qualificada/o	I-A e I-E
Distribuidor/a	X-A e X-C
Distribuidor/a de trabalho	I-B e I-C2
Embalador/a	X-A
Empregado/a/de balcão	VIII
Empregado/a de refeitório	VIII
Etiquetador/a	X-A
Operador/a não especializado/a	IV e V
Orlador/a especializado/a	I-C2
Passador/a	I-F
Porteiro/a	III
Revistador/eira	I-B e I-C2
Servente	V
Termocolador/a	I-B, I C2 e I E
Tricotador /a especializado/a	I-B e I-C2
Vigilante	XI-B
Ajudante de branqueador/a	1-G
Ajudante de engomador/eira	1-G
Ajudante de secador/a	1-G
Ajudante de vaporizador/a	1-G
Apanhadeira/or de malhas ou rendas	1-G
Bobineira/or ou encarretedeira/or	1-G
Cerzideira/or de malhas ou de rendas	1-G
Cortadeira/or manual, talhadeira ou riscadeira	1-G



Cortador/a mecânico/a	1-G
Cortador/a de relevo	1-G
Enfiadeira/or de máquinas «cotton»	1-G
Fechadeira/or	1-G
Maquinista de máq. de agulhetas plásticas ou aço	1-G
Maquinista de máq. de bordar de cabeças	1-G
Maquinista de máq. circulares ou mecânicas	1-G
Maquinista de máq. circulares mecânicas e jacquard	1-G
Maquinista de máq. de cobrir borracha	1-G
Maquinista de máq. cotton ketten e raschel	1-G
Maquinista de máq. de fab. de cordões e «soutache»	1-G
Maquinista de máq. de fabrico de franja ou galões	1-G
Maquinista de máq. de fab. de ouro ou prata met	1-G
Maquinista de máq. de fab. de «tricôt» e «filets»	1-G
Maquinista de máq. de fab. de ouro ou prata met	1-G
Maquinista de máq. rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas	1-G
Noveleira/o ou enoveleira/o	1-G
Oficial de mesa	1-G
Polidor/a de fios	1-G
Preparador/a de cargas de bobinas	1-G
Recortadeira/or ou enroladeira/or	1-G
Remalhadeira/or	1-G
Retorcedor/eira	1-G
Seladeira/or	1-G
Texturizador/a	1-G
Tricotador/a manual	1-G



I	
Acabador/a	I-B e I-C2
Ajudante de fogueiro/a dos 1.º e 2.º anos	IX
Bordador/eira	I-A, I-B e I-C2
Copeiro/a	VIII
Cortador/a de flores	I-D
Costureira/o	I-A, I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F
Empregado/a de limpeza	XII
Enchedor/a de bonecas	I-B
Engomador/eira de flores	I-D
Florista	I-D
Jardineiro/a	XII
Orlador/a (praticante)	I-C2
Operador/a de máquinas de branqueamento	XIII
Preparador/a	I-B, I-C2 e I-E
Tintureiro/a de flores	I-D
Toucador/a	I-D
Tricotador/a	I-B e I-C2
Alfineteira/or ou coladeira/or	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de agulhetas plásticas ou aço	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de cobrir borracha	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de fab. de cordões e «soutache»	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de fabrico de franja ou galões	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de fab. de «tricôt» e «filets	1-G
Ajudante de maquinista das máquinas «saurer» e análogas	1-G
Ajudante oficial de roda	1-G
Borrigador/a	1-G
Ensacador/a de bobinas	1-G
Lavadeira/or	1-G
Lavadeira/or de quadros ou de mesas	1-G
Lubrificador/a	1-G
Prensador/a de meadas	1-G
Preparador/a de gomas	1-G
Recolhedor/a de amostras	1-G
Recolhedor/a de cotão	1-G
Recuperador/a de cotão ou desperdícios	1-G
Repinador/a	1-G
Transportador/a	1-G



#### ANEXO IV

## Enquadramentos profissionais - Trabalhadores administrativos

Director/a de serviços.

Chefe de escritório.

Secretário/a-geral.

В

Chefe de departamento.

Chefe de serviços.

Contabilista/técnico/a de contas.

Analista de sistemas.

C

Chefe de secção.

Programador/a.

Tesoureiro/a.

Técnico/a de contabilidade (guarda-livros).

D

Correspondente em línguas estrangeiras.

Operador/a informático/a.

Técnico/a de secretariado (antigo subchefe de secção e secretária de direcção).

E

Tecnico/a administrativo/a de 1.ª classe (antigo primeiro-escriturário).

Caixa.

F

Técnico/a administrativo/a de 2.ª classe (antigo segundo-escriturário, antigo operador de máquinas de contabilidade e antigo operador de registo de dados de 1.ª).

G

Assistente administrativo/a (antigo terceiro/a-escriturário/a e antigo/a operador/a de registo de dados de 2.ª).

Recepcionista.

Telefonista.

н

Auxiliar administrativo/a.

Continuo/a.

Servente de limpeza.

Porto 26 de março de 2024.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanificios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

Isabel Cristina Lopes Tavares, na qualidade de mandatária.

Manuel António Teixeira de Freitas, na qualidade de mandatário.



## Declaração

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
- SINTEVECC Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
  - Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanificios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
  - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Têxtil da Beira Baixa;
  - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Têxtil da Beira Alta;
- SINPICVAT Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e Artigos Têxteis;
  - Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte;
  - Sindicato do Calçado, Malas e Afins componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
  - Sindicatos Nacional dos Profissionais da indústria e Comércio do Calçado.

Depositado a 3 de maio de 2024, a fl. 62 do livro n.º 13, com o n.º 114/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



## **PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras

#### Cláusula única

- 1-A presente revisão altera a convenção (CCT) publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2017, com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, que se aplica em Portugal às empresas e agências de navegação aérea filiadas na associação de empregadores outorgante que desenvolvam a atividade de transporte aéreo, com ou sem auto-assistência em escala, autorizadas a explorar a indústria de comunicações aéreas no país (Continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira) e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.
- 2-Os valores constantes do anexo II (tabela salarial) e o montante do subsídio de refeição constante do anexo II A (prestações pecuniárias) em vigor, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, são aumentados em 4,3 %, atualizando-se aqueles anexos I e II-A, os quais passam a ter a redação constante desta alteração. Os novos valores aplicam-se com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.
- 3- A retribuição base mensal dos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2024 e que aufiram uma retribuição mensal efetiva de valor superior à retribuição mensal mínima (valor de ingresso) prevista na tabela salarial constante do anexo II será atualizada em 4,3 %, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.
- 4-As companhias que efetuaram já, entretanto, em 2023 ou em 2024, aumentos das remunerações mensais efetivas dos seus trabalhadores, para vigorarem nos anos de 2023 e/ou 2024, apenas terão que efetuar aumento em 2024, por via da presente revisão do CCT, caso o aumento global geral que tenham implementado naqueles anos para os seus trabalhadores seja inferior a 4,3 % e, nesse caso, apenas quanto ao diferencial para esta percentagem. Para este efeito, não se considera o aumento da retribuição mensal de 5 % que tenha sido efetuado em 2023 por força da revisão do CCT ocorrida em 2023.
- 5-As atualizações dos valores das remunerações e do subsídio de refeição previstos nos precedentes números 2, 3 e 4 não se aplicam relativamente a contratos de trabalho que, tendo vigorado após 31 de dezembro de 2023, hajam cessado em data anterior à data da entrada em vigor da presente alteração ao CCT (ou seja, antes do quinto dia subsequente à publicação da alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*).
- 6-Para efeitos do previsto na alínea *g*) do número 2 do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que o presente CCT abrange 16 empregadores e 180 trabalhadores.

#### ANEXO II

#### Tabela salarial (em euros)

	Categoria	Valor de ingresso	Valor de referência
Linha hierárquica	CD		4 200,45
	C. serv.		3 763,34
	CE	2 732,20	3 588,84
	C. sec.		3 414,72
	SUP		3 241,19



Linha funcional técnica	TMA OOV	1 575,57	3 067,91 2 895,22 2 763,13 2 631,41 2 492,60 2 153,58 1 911,30 1 692,40
	TTAE		2 763,13 2 631,41 2 492,60 2 153,58 1 911,30 1 692,40
	TC		
	TOA	1 318,38	
	MEAA		
	MA		1 428,23
	MOT OEA	1 070,63	1 911,30 1 692,40
	Iniciado	817,21	1 428,23
Auxiliares de serviços	ASG T/R EL	817,21	1 428,23 1 326,30 1 154,57 1 055,66

## ANEXO II-A

## Prestações pecuniárias (em euros)

Subsídio de refeição		13,15
Subsídio de alimentação (Aeroporto)	Pequeno-almoço	4,35
	Almoço/jantar	18,59
	Ceia	10,55
Abono para falhas	Cada dia 1/22 de	47,74

Lisboa, 5 de abril de 2024.

Pela RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal:

Benjamim Mendes, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, mandatário.

Vítor Manuel Tomé Mesquita, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC:

Jaime Santos da Silva, mandatário.

Depositado em 3 de maio de 2024, a fl. 62 do livro n.º 13, com o n.º 116/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



## **PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Artigo 1.º

#### Artigo de revisão

No contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2012 e posteriores alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2014, n.º 20, de 29 de maio de 2018, n.º 20, de 29 de maio de 2019, n.º 15, de 22 de abril de 2022 e n.º 13, de 8 de abril de 2023, são alteradas as cláusulas 6.ª, 17.ª e o anexo II, com a seguinte redação:

Artigo 2.º

Alteração das cláusulas 6.ª, 17.ª e anexo II

Cláusula 6.ª

[...] 1-[...]: *a)* [...]; *b)* [...];

c) Trabalhadores com contrato a termo de curta ou muita curta duração - todos os que, para satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, determinadas por flutuações da atividade de movimentação de cargas no porto durante dia/dias ou partes de dia/dias sejam contratados por parte de empresa de trabalho portuário, para o exercício das tarefas e ou funções dos trabalhadores portuários de base, ficando subordinados no exercício das suas tarefas à orientação e direção de trabalhadores portuários que desempenhem funções próprias da hierarquia da profissão.

2-[...]

Cláusula 17.ª

[...] 1-[...] 2-[...]

3-O nível VI da categoria de trabalhador portuário de base, conforme cláusula 1.ª do anexo II ao presente CCT, pode integrar trabalhadores contratados em todas as modalidades de contrato referidos no número 1.

4-[...] 5-[...] 6-[...]

ANEXO II

[...]



## Cláusula 1.ª

[]	
1-[]:	
Superintendente	1 810,76 €;
Chefe de serviços de conferência	1 810,76 €;
Coordenador	1 781,12 €.
Trabalhador portuário de base:	
Nível I	1 727,72 €;
Nível II	1 551,87 € a 1 727,71 €;
Nível III	1 376,08 € a 1 551,86 €;
Nível IV	1 210,24 € a 1 376,07 €;
Nível V	1 024,48 € a 1 210,23 €;
Nível VI	840,00 € a 1 024,47 €.
2-[]	

Cláusula 3.ª

[...]

O valor de cada diuturnidade, nos termos do número 1 da cláusula 65.ª do CCT é de 33,69 €.

Cláusula 4.ª

[...]

1-[...] 2-[...]

3-[...]

	Tabela de referência						
	Trabalhadores portuários de nível						
	Horário	I	II	III	IV	V	VI
Dias úteis	8h00/17h00	131,52 €	118,20 €	104,80 €	92,16€	78,00 €	64,00 €
	17h00/24h00	131,52 €	118,20 €	104,80 €	92,16€	78,00 €	64,00 €
	0h00/8h00	175,36 €	157,60 €	139,68 €	122,88 €	104,00 €	85,28 €
	12h00/13h00	21,92 €	19,70 €	17,46 €	15,36 €	13,00 €	10,66 €
	20h00/21h00	21,92 €	19,70 €	17,46 €	15,36 €	13,00 €	10,66 €
	3h00/4h00	21,92 €	19,70 €	17,46 €	15,36 €	13,00 €	10,66 €
Sábados domingos e feriados	8h00/17h00	175,36 €	157,60 €	139,68 €	122,88 €	104,00 €	85,28 €
	17h00/24h00	175,36 €	157,60 €	139,68 €	122,88 €	104,00 €	85,28 €
	0h00/8h00	175,36 €	157,60 €	139,68 €	122,88 €	104,00 €	85,28 €
	12h00/13h00	21,92 €	19,70 €	17,46 €	15,36 €	13,00 €	10,66 €
	20h00/21h00	21,92 €	19,70 €	17,46 €	15,36 €	13,00 €	10,66 €
	3h00/4h00	21,92 €	19,70 €	17,46 €	15,36 €	13,00 €	10,66 €



#### Cláusula 5.ª

[...]

- 1-O valor referido na cláusula 70.ª do CCT é de 12,02 € por dia, e por período de trabalho semanal.
- 2-Em cada período de trabalho prestado em sábados, domingos e feriados, antecipações e repetições de turno e no período das 0h00 às 8h00, o valor do subsídio de alimentação é de 12,02 €.
  - 3-[...]
  - 4-[...]

#### Cláusula 6.ª

[...]

Nos termos do número 2 da cláusula 4.ª do CCT, os valores constantes deste anexo vigoram por 12 meses, com efeitos desde 1 de janeiro de 2024.

#### Artigo 3.º

#### Republicação de texto integral consolidado

Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 494.º do Código do Trabalho, é republicado em anexo texto consolidado do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2012 e posteriores alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2014, n.º 20, de 29 de maio de 2018, n.º 20, de 29 de maio de 2019 (republicado), n.º 15, de 22 de abril de 2022, n.º 13, de 8 de abril de 2023, e pelo presente *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Leça da Palmeira, 15 de fevereiro de 2024.

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:

Maria Marcília de Brito Montenegro, membro da direção na qualidade de mandatária.

Diogo Vaz Marecos, membro da direção na qualidade de mandatário.

Artur Gravato da Silva Morais, membro da direção na qualidade de mandatário.

Nuno David Braga do Espírito Santo Silva, membro da direção na qualidade de mandatário.

João Manuel Lima de Oliveira Valença, membro da direção na qualidade de mandatário.

Pela Associação GPL - Empresa de Trabalho Portuário do Douro e Leixões:

Alcino de Oliveira, membro da direção na qualidade de mandatário.

Fernando José Lopes Moreira, membro da direção na qualidade de mandatário.

João Manuel Lima de Oliveira Valença, membro da direção na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões:

Aristides Marques Peixoto, membro da direção na qualidade de mandatário.

Américo Manuel Dias Vieira da Silva, membro da direção na qualidade de mandatário.

Gonçalo Lopes Moreira Lages Gomes, membro da direção na qualidade de mandatário.

João Pedro Azevedo Moreira, membro da direção na qualidade de mandatário.

José Manuel Daniel Granja, membro da direção na qualidade de mandatário.

Declaram os outorgantes, para o efeito do disposto na alínea *g*) do artigo 492.º do Código do Trabalho, que a convenção abrange três empregadores e cerca de duzentos e quarenta trabalhadores.



#### Texto consolidado

#### CAPÍTULO I

## Âmbito, área, locais de trabalho, vigência e denúncia do contrato

#### Cláusula 1.ª

#### Âmbito

- 1-O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) obriga, por um lado, qualquer empresa de trabalho portuário licenciada para o exercício da sua atividade nos portos do Douro e Leixões e, bem assim, todas as empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas nos mesmos portos, aqui representadas pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões AOPPDL, e, por outro, os trabalhadores que exercem a sua atividade nos referidos portos, representados pelo Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões, que lhes prestem serviço em conformidade com o previsto neste contrato.
- 2-Mediante portaria de extensão, esta convenção coletiva aplicar-se-á também a outras entidades empregadoras ou utilizadoras de mão-de-obra portuária não representadas pela associação subscritora do presente CCT e bem assim os trabalhadores que não se encontrem representados pelo sindicato outorgante do mesmo.

#### Cláusula 2.ª

#### Área e locais de trabalho

- 1-A atividade setorial portuária exercida pelos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é desempenhada na zona portuária dentro dos limites das áreas portuárias de prestação de serviço público sob jurisdição da autoridade portuária, objeto de concessão de licença ou de uso privativo de parcelas do domínio público, nas quais se realizem atividades de movimentação de cargas.
- 2-Para os trabalhadores dos quadros privativos de empresa e sem prejuízo das suas funções específicas, são ainda áreas compreendidas no âmbito geográfico de aplicação deste CCT as instalações das respetivas entidades empregadoras, ainda que localizadas fora das áreas anteriormente referidas.

#### Cláusula 3.ª

## Âmbito de prestação de trabalho

- 1-São considerados locais de trabalho e áreas funcionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT: A bordo de navios, embarcações e outros engenhos, estruturas ou aparelhos flutuantes suscetíveis de serem utilizados como meios operacionais de carga e/ou descarga de bens ou mercadorias ou transporte sobre água, os cais, terraplenos, armazéns, terminais, parques, operados pelas entidades empregadoras ou utilizadoras de mão-de-obra portuária, situados nas áreas a que se refere a cláusula anterior.
- 2-Serão também considerados locais de trabalho todos os que resultem da aplicação do disposto no número 2 da cláusula 1.ª do presente contrato.

#### Cláusula 4.ª

### Vigência

- 1-Este CCT entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei, substituindo global e automaticamente a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 1994 e posteriores alterações, e vigorará pelo prazo de dois anos a contar da sua entrada em vigor, renovando-se sucessivamente por igual período, sem prejuízo da observância de períodos diferentes de vigência que a lei imperativamente tenha fixado.
- 2-Excetua-se do disposto no número anterior a matéria relativa às cláusulas de expressão pecuniária, a qual terá a duração de um ano e o início da sua vigência será em 1 de janeiro de cada ano.

#### Cláusula 5.ª

## Denúncia e revisão

1-Este CCT pode ser denunciado mediante comunicação escrita, para efeitos de revisão total ou parcial, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do seu período de vigência, sem prejuízo da obser-



vância do que a lei imperativamente estabelecer, não equivalendo a uma denúncia a apresentação de proposta ou propostas de revisão do mesmo, ainda que de conteúdo global.

- 2-Caso esta convenção coletiva de trabalho não tenha sido denunciada dentro do prazo referido no número anterior, a sua vigência considera-se automaticamente renovada por períodos sucessivos, em relação a cada um dos quais a denúncia poderá ser feita com a antecedência mínima fixada naquele mesmo número.
- 3-Se se verificarem os pressupostos processuais que possam implicar a eventual caducidade deste CCT, as partes comprometem-se a estabelecer, por acordo e em período anterior a essa caducidade, o âmbito, a natureza e a prevalência das condições coletivas, até então vigentes, que devam subsistir para além da data em que aquela possa vir a verificar-se, seguindo-se o respetivo depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 4-A(s) entidade(s) a quem seja dirigida uma proposta negocial de revisão, total, ou parcial, deste CCT fica(m) obrigada(s) a responder, por escrito, no prazo de 30 a 60 dias, iniciando-se as respetivas negociações nos 15 dias subsequentes à receção da resposta.
- 5-No decurso de cada período de vigência podem as partes, por mútuo acordo, introduzir alterações ao teor da presente convenção coletiva de trabalho, independentemente do termo de cada período de vigência que esteja em curso, bem como proceder, nos termos da lei, à integração de lacunas de regulamentação ou à interpretação de dúvidas de aplicação, mediante deliberações da comissão paritária a que se refere a cláusula 99.ª

## CAPÍTULO II

# Tipologia de trabalhadores, âmbito profissional, categorias profissionais, exercício da atividade e qualificação

Cláusula 6.ª

#### Classificação

- 1-Para efeitos de aplicação deste CCT, os trabalhadores são classificados e agrupados em:
- a) Trabalhadores portuários com vínculo contratual de trabalho sem termo Os que à data anterior da entrada em vigor deste CCT exercem a sua atividade no setor ao abrigo deste vínculo contratual, bem como outros que venham a adquirir esse vínculo;
- b) Trabalhadores portuários admitidos em regime de contrato de trabalho a termo Os que iniciam o exercício da profissão ao abrigo deste vínculo contratual de trabalho de duração limitada e nos quadros de empresa de trabalho portuário;
- c) Trabalhadores com contrato a termo de curta ou muita curta duração Todos os que, para satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, determinadas por flutuações da atividade de movimentação de cargas no porto durante dia/dias ou partes de dia/dias sejam contratados por parte de empresa de trabalho portuário, para o exercício das tarefas e ou funções dos trabalhadores portuários de base, ficando subordinados no exercício das suas tarefas à orientação e direção de trabalhadores portuários que desempenhem funções próprias da hierarquia da profissão.
  - 2-Os trabalhadores referidos no número anterior constituem o efetivo do porto.

## Cláusula 7.ª

## Âmbito profissional da atividade

- 1- A presente convenção aplica-se:
- a) Às relações de trabalho de que sejam titulares os trabalhadores a quem, nos termos do número 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto, foi reconhecida, sem qualquer formalidade, a integração no efetivo portuário nacional;
- b) Às relações de trabalho estabelecidas com os demais trabalhadores a que se refere o número 1 da cláusula anterior, contratados para o exercício das tarefas ou funções que integrem o âmbito de intervenção profissional previsto neste contrato para o trabalho portuário.
- 2-Para efeitos do número anterior, considera-se âmbito de atuação profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, na zona portuária, ainda que explorada em regime de concessão ou licença, o trabalho prestado nas diversas tarefas de movimentação de cargas, compreendendo as atividades de estiva, desestiva, conferência, carga ou descarga, transbordo, movimentação e arrumação de mercadorias em cais, parques e terminais.



- 3-O presente contrato aplica-se ainda ao trabalho prestado em armazéns, bem como na formação e decomposição de unidades de cargas, armazenagem e expedição de mercadorias, sem prejuízo de se considerar excluído do âmbito do trabalho portuário conforme no artigo 2.º, alínea *a*), do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto, na redação dada pela Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro.
- 4-As atividades indicadas nos números 2 e 3 referem-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, em regime de baldeação, reexportação e trânsito, ainda que de tráfego costeiro, fluvial ou de cabotagem, e outras previstas e ou não excluídas por lei.

#### Cláusula 8.ª

#### Categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional

- 1- As categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos por este CCT são as de:
- Superintendente;
- Chefe de serviços de conferência;
- Coordenador;
- Trabalhador portuário de base.
- 2-O conteúdo funcional de cada uma das categorias profissionais previstas no número anterior é definido e explicitado na cláusula 1.ª do anexo I deste CCT.

#### Cláusula 9.ª

#### Exercício da atividade profissional pelos trabalhadores portuários de base

- 1-Todos os trabalhadores portuários de base abrangidos pelo presente CCT estão disponíveis para o exercício da totalidade das diversas tarefas e funções de movimentação de cargas integradas no âmbito de intervenção profissional definido nos números 2 e 3 da cláusula 7.ª, incluindo as funções especializadas:
  - Portaló;
  - Operador de equipamentos de movimentação vertical;
  - Operador de equipamentos de movimentação horizontal;
  - Conferente.
  - 2-O enunciado das funções especializadas está previsto no anexo I deste contrato.
- 3-As funções especializadas a que se refere a presente cláusula só podem ser exercidas por trabalhadores portuários que tenham obtido aprovação nos respetivos cursos de formação profissional.
- 4- Sem prejuízo do disposto no número anterior e salvaguardando o direito de prioridade dos trabalhadores com mais de 30 anos de serviço no setor à data do início da vigência desta convenção disponíveis para exercer as funções especializadas de operador de equipamentos de movimentação horizontal, poderá esta também ser exercida por trabalhadores que tenham obtido aprovação nos respetivos cursos de formação profissional e que, à data da entrada em vigor desta convenção, possuam um contrato de trabalho com as empresas concessionárias do porto de Leixões.
- 5-A atribuição de capacidade para o exercício de funções especializadas, bem como o seu posterior exercício efetivo, não constitui função exclusiva, devendo o trabalhador estar disponível para o exercício das funções inerentes à sua categoria, conforme o disposto no número 1 desta cláusula.

### Cláusula 10.ª

#### Qualificação profissional

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT será atribuído um certificado de qualificação profissional em função das valências da sua formação e experiência profissional adquirida.

## CAPÍTULO III

## Admissão e contrato de trabalho

## Cláusula 11.ª

#### Condições de acesso ao trabalho portuário no porto

São considerados requisitos indispensáveis para o acesso ao exercício da profissão de trabalhador portuário:



- a) Possuir, como habilitação académica mínima, o 12.º ano de escolaridade;
- b) Ter 18 anos;
- c) Possuir licença de condução de veículos automóveis pesados de mercadorias;
- d) Fruir de comprovada condição física e perfil psíquico necessário para o exercício da profissão, de acordo com a regulamentação aplicável;
  - e) Sujeição a testes psicotécnicos.

#### Cláusula 12.ª

#### Período experimental

- 1- A matéria relativa ao período experimental será regida pela legislação geral do trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2-A admissão do trabalhador não implica a sua sujeição a período experimental na medida em que este já tenha sido contratado para prestação de trabalho portuário no porto em regime de prestação eventual de trabalho temporário durante, pelo menos, 120 dias nos 12 meses que precedam essa admissão, bem como na passagem de regime de vínculo contratual de trabalho a termo para sem termo.

#### Cláusula 13.ª

#### Admissão de mão-de-obra complementar por parte de empresa de trabalho portuário

- 1- A empresa de trabalho portuário pode contratar trabalhadores sob a modalidade de contrato de trabalho a termo ou outra modalidade de contrato de curta ou muito curta duração.
- 2- A empresa de trabalho portuário está igualmente habilitada a recorrer a relações contratuais celebradas com empresas de trabalho temporário, nas condições que fixar, para responder às preferências, conveniências e imprescindibilidades manifestadas pelas empresas requisitantes, bem como atender às necessidades de serviço relacionadas com a mão-de-obra profissionalmente apta para o efeito e com a racionalidade dos custos e encargos económicos, financeiros e sociais, aos quais as disposições desta convenção serão aplicáveis supletivamente.
- 3-Para efeitos de dimensionamento dos recursos humanos a afetar à atividade nas condições previstas no número anterior, a empresa de trabalho portuário dará conhecimento prévio às associações patronal e sindical.

#### Cláusula 14.ª

#### Admissão para os quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas

- 1-As empresas de estiva que exerçam a atividade de movimentação de cargas apenas podem admitir trabalhadores para os seus quadros ao abrigo de contrato de trabalho sem termo, sendo-lhes vedada a possibilidade de contratação de trabalhadores portuários em regime de contrato de trabalho a termo ou outra modalidade de trabalho de curta ou muito curta duração, ou ainda com recurso a relações contratuais celebradas com empresas de trabalho temporário.
- 2-Os trabalhadores pertencentes às empresas de trabalho portuário têm preferência na contratação de trabalhadores por parte das empresas de estiva.
- 3-Havendo recusa coletiva para preenchimento de vagas em quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas, poderão estas, até ao limite de vagas recusadas, proceder à admissão de outros trabalhadores nos termos da lei e deste CCT.

## Cláusula 15.ª

#### Situação contratual

- 1-Com exceção dos trabalhadores contratados com recurso a relações contratuais celebradas com as empresas de trabalho temporário, os demais trabalhadores a que este instrumento de regulamentação coletiva se aplica estarão formalmente vinculados à respetiva entidade empregadora por contrato individual de trabalho.
- 2-As condições estipuladas nos contratos individuais de trabalho a que se refere o número anterior não podem ser inferiores às previstas na lei nem às estabelecidas nesta convenção coletiva de trabalho.
- 3-O contrato de trabalho, bem como as respetivas alterações, serão reduzidos a escrito pela entidade empregadora e pelo trabalhador, podendo o sindicato respetivo assistir o trabalhador quer na celebração do contrato quer em posteriores alterações do mesmo.



#### Cláusula 16.ª

#### Princípio do tratamento mais favorável

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas não resulte o contrário.

#### CAPÍTULO IV

## Contratação, regimes de trabalho e afetação dos trabalhadores

#### Cláusula 17.ª

#### Contratação dos trabalhadores portuários

- 1-A contratação de trabalhadores portuários a termo e na modalidade de contratos de curta ou muito curta duração para prestação de trabalho é da competência exclusiva da empresa de trabalho portuário em atividade nos portos do Douro e Leixões.
- 2-Nos quadros da empresa de trabalho portuário só existirão as categorias profissionais de trabalhador portuário de base.
- 3-O nível VI da categoria de trabalhador portuário de base, conforme cláusula 1.ª do anexo II ao presente CCT, pode integrar trabalhadores contratados em todas as modalidades de contrato referidos no número 1.
- 4-Nos restantes níveis remuneratórios os trabalhadores neles integrados serão possuidores de contrato de trabalho sem termo.
- 5- A celebração de contratos de trabalho de curta ou muito curta duração terá, por regra, caráter excecional, e efetuar-se-á em obediência ao disposto nos números 1 e 2 da cláusula 13.ª
- 6-As disposições desta convenção são aplicáveis aos trabalhadores contratados temporariamente na parte em que não excedam as disposições específicas destes contratos.

#### Cláusula 18.ª

### Requisição prolongada de mão-de-obra

- 1-Serão permitidas requisições em regime de requisição prolongada à empresa de trabalho portuário de trabalhadores dos seus quadros que sejam titulares de contrato sem termo, para afetação aos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas, em regra por períodos não superiores a um ano nem inferiores a seis meses.
- 2-Enquanto se mantiverem na situação prevista no número anterior, aplicam-se aos trabalhadores a que se refere o número anterior todas as disposições deste contrato que se referem aos trabalhadores dos quadros privativos das empresas que exercem a atividade de movimentação de cargas.
- 3-O recurso ao sistema definido no número 1 desta cláusula será objeto de regulamento específico da empresa de trabalho portuário, cujos termos e condições carecem de aprovação conjunta das partes outorgantes desta convenção coletiva de trabalho.

## Cláusula 19.ª

#### Regime de afetação ao exercício de funções - Acesso a cargos de hierarquia profissional

- 1-As empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas portuárias devem observar, na afetação de funções aos trabalhadores requisitados para o seu quadro, os requisitos exigíveis a estes em matéria de qualificação profissional, nomeadamente, entre outros e tanto quanto possível, a prova da frequência e aproveitamento por parte dos mesmos de cursos de formação profissional adequados e o grau da sua competência profissional comprovada.
- 2-O acesso à categoria de superintendente deverá, preferencialmente, ser cometido a trabalhadores dos quadros privativos das empresas que antes tenham exercido ou exerçam na atividade de movimentação de cargas a categoria de chefe de serviços de conferência ou coordenador.
- 3-As funções correspondentes à categoria de chefe de serviço de conferência deverão, preferencialmente, ser desempenhadas por trabalhadores dos quadros privativos das empresas que à data anterior da entrada em vigor deste CCT tenham vindo a exercer funções de conferente.
- 4-As funções correspondentes à categoria de coordenador deverão ser assumidas por trabalhadores portuários de base dos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas ou,



esgotadas que sejam as disponibilidades daqueles, por trabalhadores com contrato de trabalho sem termo, constantes das listagens de disponíveis para o exercício temporário de funções de coordenador das empresas de trabalho portuário, há, pelo menos, um ano.

#### Cláusula 20.ª

#### Atividade dos trabalhadores dos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas

- 1-Os trabalhadores dos quadros privativos de empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas exercerão, prioritariamente e nos termos deste CCT, as suas funções de acordo com o respetivo âmbito, em conformidade com o conteúdo funcional dos respetivos postos de trabalho e da respetiva categoria profissional
- 2-Os trabalhadores que desempenhem a função de operador de equipamentos de movimentação horizontal que à data da entrada em vigor desta convenção possuam um contrato de trabalho com as empresas concessionárias do porto de Leixões, estarão afectos exclusivamente ao exercício desta função.

#### Cláusula 21.ª

#### Atividade dos trabalhadores dos quadros das empresas de trabalho portuário

- 1-Compete à empresa de trabalho portuário a cedência às empresas de estiva requisitantes dos trabalhadores por si diretamente contratados ou a que recorra através de relações contratuais celebradas com empresas de trabalho temporário.
- 2-A colocação dos trabalhadores é feita de entre aqueles a que se refere o número anterior que sejam aptos para o exercício efetivo das diversas tarefas e ou funções da atividade de movimentação de cargas, de acordo primacialmente com a conveniência, preferência ou imprescindibilidade manifestadas pelas empresas de estiva requisitantes, harmonizadas com a necessidade de não colidir com critérios de gestão racional e eficiente das operações, o juízo de aptidão profissional e critério de adequação da empresa de trabalho portuário e, ainda e no caso do período normal de trabalho, a necessidade de assegurar ocupação plena de todos os trabalhadores, desde que a empresa requisitante a isso não se oponha.
- 3-A empresa de trabalho portuário poderá sempre recorrer a relações contratuais celebradas com empresas de trabalho temporário, em alternativa à colocação de trabalhadores do seu quadro por si diretamente contratados, para a prestação de trabalho suplementar, quando tal seja necessário para responder à conveniência, preferência ou imprescindibilidade manifestadas pelas empresas requisitantes.
- 4-Os trabalhadores requisitados à empresa de trabalho portuário consideram-se exclusivamente contratados pelo período que seja objeto de requisição, sem prejuízo da sua afetação a outras eventuais prestações de trabalho que aceitem ou tenham de prestar nos termos do presente CCT.
- 5-Os trabalhadores apresentar-se-ão no local que lhes foi previamente determinado para exercerem, ao serviço da empresa requisitante, trabalho de acordo com o respetivo âmbito e conteúdo funcional, conforme previsto na cláusula 7.ª
- 6-Durante o período de trabalho respetivo, os trabalhadores dos quadros das empresas de trabalho portuário poderão ser deslocados pela empresa requisitante para outros navios e ou serviços.
- 7-Quando a empresa requisitante não utilizar os trabalhadores requisitados, estes deverão regressar ao local de colocação para, no caso de o quadro de trabalhadores da empresa de trabalho portuário se encontrar esgotado, serem novamente colocados nesse mesmo turno ou período pela empresa de trabalho portuário.

#### Cláusula 22.ª

## Substituição temporária dos trabalhadores dos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas

- 1-Nos seus impedimentos temporários, os trabalhadores portuários dos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas poderão ser substituídos por outros trabalhadores do mesmo nível de qualificação ou, na falta destes, por trabalhadores da categoria imediatamente inferior.
- 2- A substituição prevista no número anterior não é obrigatória, com exceção da referente ao superintendente, se o impedimento temporário verificado for superior a três dias consecutivos.
- 3-Sempre que as empresas empregadoras não disponham de trabalhadores que reúnam as condições previstas neste CCT para as substituições referidas nos números anteriores, deverão recorrer aos trabalhadores dos quadros de empresa de trabalho portuário, nos termos que forem definidos por esta.
- 4- A necessidade de recurso aos trabalhadores dos quadros de empresa de trabalho portuário, para os efeitos previstos no número anterior, será notificada à empresa de trabalho portuário com, pelo menos, 15 dias de



antecedência quando se tratar de impedimento previsto ou previsível. Nos impedimentos que ocorram por motivos imprevistos ou imprevisíveis, a necessidade de recurso aos trabalhadores dos quadros de empresa de trabalho portuário será notificada logo que possível.

- 5- As substituições entendem-se sempre sem prejuízo da situação profissional do trabalhador substituído.
- 6-Os substitutos terão sempre direito, enquanto durar a substituição, ao tratamento mais favorável que couber ao trabalhador substituído.

#### Cláusula 23.ª

#### Requisição dos trabalhadores dos quadros de empresa de trabalho portuário

- 1-A cedência pela empresa de trabalho portuário de trabalhadores dos seus quadros será formalizada mediante requisição da empresa de estiva, nos termos do presente CCT e nas condições regulamentares aplicáveis, podendo a requisição conter a indicação dos trabalhadores cuja cedência lhe é mais conveniente, preferível ou, até, imprescindível.
- 2-As empresas de estiva são obrigadas a requisitar à empresa de trabalho portuário os trabalhadores de que careçam para formação ou reforço das equipas de trabalho, tendo em vista a execução dos serviços que lhes são confiados.
- 3-A requisição a que se referem os números anteriores pode ser efetuada para um determinado período de trabalho, pelo período de tempo necessário para substituir outros trabalhadores nos seus impedimentos e, ainda, nos termos do número 1 da cláusula 18.ª deste contrato.
- 4- As empresas de estiva podem realizar a indicação dos trabalhadores cuja cedência lhes é mais conveniente, preferível ou, até, imprescindível, seja genericamente através de listagem anual, seja pontualmente em cada requisição diária ou de serviço de trabalhadores.
- 5-As empresas de estiva poderão recusar a cedência de qualquer trabalhador para o seu serviço colocado pela empresa de trabalho portuário, com fundamento em insatisfação com a sua assiduidade, produtividade, zelo, urbanidade ou disponibilidade passadas, bem como em juízo de inadequação por razões devidamente fundamentadas.
- 6-Quando a empresa de trabalho portuária subscritora do presente contrato não for capaz de colocar a totalidade dos trabalhadores requisitados, nomeadamente em virtude de se verificar a situação referida no número anterior ou pela insuficiência de mão de obra disponível da empresa de trabalho portuário ou, ainda, quando não consiga satisfazer a preferência manifestada, a empresa de estiva poderá recorrer a trabalhadores de outra empresa de trabalho portuário.
- 7-O exercício temporário de funções de trabalhador classificado como quadro médio ou superior não confere a este o direito à titularidade de qualquer das categorias profissionais correspondentes a essas funções.

#### Cláusula 24.ª

## Requisições em situações especiais

Não haverá qualquer limitação quanto a horário de requisição e quanto à devida comunicação aos trabalhadores nos casos de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou outras, bem como, quando solicitados, nos serviços destinados à satisfação de intervenções das entidades oficiais, nomeadamente em missões de fiscalização ou de controlo.

#### Cláusula 25.ª

#### Apresentação dos trabalhadores nos locais de trabalho

- 1-As entidades empregadoras indicarão aos trabalhadores o local de trabalho em que se devem apresentar, mediante a afixação de avisos ou por outras formas adequadas.
- 2-Quando não figurarem nos avisos a que se refere o número anterior ou na sua falta, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais habituais determinados pela entidade empregadora em cujo quadro estão integrados, neles permanecendo até que a entidade empregadora lhes comunique o local de trabalho ou os dispense.
- 3-Os trabalhadores apresentar-se-ão no local para que forem previamente designados, para realizarem o trabalho que lhes for indicado.
- 4-Durante o período de trabalho respetivo, os trabalhadores poderão ser deslocados pela empresa de estiva para outros navios e ou serviços, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 20.ª



#### Cláusula 26.ª

#### Mapas e quadros de pessoal

As entidades empregadoras cumprirão, dentro dos prazos legais, as prescrições legais respeitantes à atividade social da empresa, nomeadamente quanto ao conteúdo dos mapas e quadros de pessoal da empresa, quanto à afixação dos mesmos nos locais de trabalho e quanto à sua remessa às entidades oficiais competentes, devendo ainda enviar tais documentos ao sindicato outorgante desta convenção coletiva de trabalho.

#### CAPÍTULO V

## Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 27.ª

#### Direitos fundamentais dos trabalhadores

- 1- Aos trabalhadores são reconhecidos, de acordo com a lei, em especial, os seguintes direitos:
- a) Direito ao trabalho;
- b) Direito à ocupação profissional efetiva, sempre que existam oportunidades de trabalho, nos termos previstos neste CCT;
  - c) Direito à prestação de trabalho em condições adequadas de segurança, higiene e saúde;
  - d) Direito à formação profissional e à promoção social e profissional;
- *e)* Direito à retribuição que for devida como contrapartida do trabalho prestado e ou da sua disponibilidade para o prestar, nos termos previstos neste CCT;
  - f) Direito à greve, em conformidade com a lei.
- 2-As entidades empregadoras terão a preocupação de assegurar a ocupação profissional do trabalho existente de acordo com as aptidões e qualificações profissionais dos trabalhadores, e com a sua assiduidade, produtividade, zelo, urbanidade e disponibilidade regular para a prestação de trabalho, tendo em vista respeitar a necessidade de gestão racional e eficiente das operações.

#### Cláusula 28.ª

#### Deveres da entidade empregadora

As entidades empregadoras ficam constituídas, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica do setor e por normas convencionais, na obrigação de:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Promover, nos termos da lei, a organização de cursos de formação, atualização e aperfeiçoamento profissional, de forma a poder satisfazer as necessidades normais do serviço e a realizar a valorização profissional do trabalhador, bem como proporcionar oportunidades de formação e requalificação aos trabalhadores quando modificações nos esquemas de gestão ou organização da empresa o justifiquem;
- e) Observar todas as normas e determinações legais respeitantes aos trabalhadores, ao trabalho e ao local onde este é prestado e às condições de higiene e segurança, de forma a prevenir riscos e doenças profissionais, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e ou pela perda ou lesão de bens patrimoniais seus, desde que comprovadamente ocorridos no âmbito do trabalho e como resultantes do desempenho das suas funções;
- f) Prestar, quando legitimamente solicitado, ao sindicato signatário e a entidades oficiais interessadas todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;
- g) Fornecer atempadamente ao sindicato, o mapa de férias elaborado nos termos da lei, bem como as eventuais alterações que o mesmo venha a sofrer;
- h) Dispensar, nos termos do presente contrato, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excederem aqueles que devam ser pagos por força de disposições legais aplicáveis.



#### Cláusula 29.ª

#### Deveres dos trabalhadores

- 1-Os trabalhadores portuários abrangidos pelo presente contrato, sejam contratados sem termo, a termo ou em regime de trabalho temporário, ficam constituídos, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica do setor e por normas convencionais, na obrigação de:
- *a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que, no âmbito do trabalho, se relacionem com a empresa;
- b) Não divulgar informações de caráter confidencial referentes à organização, métodos de produção ou negócios da sua entidade empregadora, nem intervir por qualquer forma, na livre concorrência entre as empresas;
- c) Cumprir os horários estabelecidos com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante legal da entidade empregadora que se encontre no local;
- e) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;
  - f) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Abster-se de todo e qualquer ato de que possa resultar prejuízo ou desaparecimento das mercadorias ou de quaisquer bens situados nos locais ou zonas de trabalho;
- *h)* Desempenhar as tarefas de que forem incumbidos de acordo com a sua categoria profissional e aptidões físicas, nos termos do presente contrato;
- *i)* Participar, nos termos previstos neste CCT, de forma ativa e interessada, na frequência dos cursos de formação profissional e nas ações de sensibilização na área de prevenção e segurança, sem prejuízo da retribuição;
- *j)* Respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene, segurança e disciplina do trabalho, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso individual ou coletivo que lhes for distribuído.
- 2-Os trabalhadores cumprirão os regulamentos legalmente adotados pelas entidades empregadoras que tenham sido objeto de parecer prévio do sindicato outorgante, desde que não colidam com a lei aplicável nem com o disposto neste CCT.
- 3-É também dever específico do trabalhador que se encontre no exercício de cargo hierárquico funcional participar, por escrito, à empresa de estiva, no prazo de dois dias úteis, as ocorrências suscetíveis de constituir infração disciplinar em relação aos trabalhadores que se encontrem sob as suas ordens.

## Cláusula 30.ª

#### Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, sem o seu expresso acordo escrito, salvo quando, nos termos do presente contrato, aquele retomar as suas funções anteriores depois de ter substituído temporariamente outro de categoria profissional superior ou, se for o caso, regressar aos quadros das empresas de trabalho portuário;
  - c) Atuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares aplicáveis.

## CAPÍTULO VI

## Organização geral do trabalho

#### Cláusula 31.ª

#### Organização, direção e execução do trabalho

1-Compete às empresas de estiva, bem como aos seus representantes hierárquicos da profissão, designados para o efeito, a organização, planificação e orientação do trabalho dos trabalhadores do seu quadro privativo, incluindo a determinação dos trabalhadores de que necessitam para a realização das correspondentes



operações portuárias e a determinação da colocação e ocupação do posto de trabalho por cada um deles, em conformidade com as necessidades, conveniências e a gestão racional e eficiente das operações, devendo, para o efeito, tomar como referência a natureza das mercadorias, o equipamento a utilizar e o tipo de serviços a realizar.

- 2-No exercício da competência referida no número anterior, as empresas de estiva deverão observar as prescrições legais e regulamentares aplicáveis no âmbito das exigências de segurança, higiene e de saúde no trabalho.
- 3-Compete à empresa de trabalho portuário, bem como aos seus representantes designados para o efeito, a colocação dos seus trabalhadores nas empresas de estiva, na sequência de requisição apresentada por estas, de acordo com a indicação manifestada, e conforme a conveniência, preferência ou imprescindibilidade da empresa requisitante, os critérios de gestão racional e eficiente das operações e, ainda, o juízo de aptidão profissional e critério de adequação da empresa de trabalho portuário relativamente a cada trabalhador.

#### Cláusula 32.ª

#### Novos métodos de trabalho

- 1-Poderá ser implementada a aplicação de novos equipamentos, sistemas ou métodos de trabalho, desde que da sua utilização não resulte qualquer infração das regras de segurança aplicáveis.
- 2-Para efeitos do que dispõe o número anterior, aos trabalhadores será proporcionada a adequada formação profissional.
- 3-Quando a implementação suscite dúvidas relativamente ao cumprimento das regras de segurança no trabalho deverá, de imediato, submeter-se a sua apreciação à comissão prevista na cláusula 99.ª deste CCT.
- 4- A implementação de novos equipamentos, sistemas ou métodos de trabalho, nomeadamente com recurso a novas tecnologias, deve ser acompanhada da implementação, pela entidade empregadora, de processos de reconversão ou reciclagem dos trabalhadores portuários afetados pela mesma, proporcionando-lhes oportunidades de formação, requalificação e adaptação, com vista a, na medida do possível, minimizar as suas consequências no nível de emprego e da sua empregabilidade.

#### Cláusula 33.ª

### Disponibilidades dos trabalhadores

- 1-Todos os trabalhadores estarão disponíveis para a execução de qualquer tipo de operação portuária e para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho para que forem contratados.
- 2-Em obediência ao princípio da gestão livre e racional de meios humanos, as empresas de estiva poderão, dentro de cada turno ou período de trabalho, deslocar quaisquer dos trabalhadores ao seu serviço no mesmo navio ou para outros navios ou serviços, exercendo as mesmas funções ou outras que lhe sejam determinadas, sempre sem prejuízo da observância das mais elementares regras de segurança.
- 3-Os trabalhadores contratados nos termos do número 1 não podem recusar-se a prestar o seu trabalho durante todo o período da sua contratação, em estreita observância das instruções fixadas pela empresa na qual se encontram ao serviço, sob pena de procedimento disciplinar.

#### Cláusula 34.ª

## Afetação de trabalhadores

- 1-A afetação de trabalhadores ao trabalho a ser executado será determinada pela respetiva empresa de estiva através da hierarquia da profissão de trabalhador portuário, em conformidade com as suas necessidades, conveniências e a gestão racional e eficiente das operações, devendo, para o efeito, tomar como referência a natureza das mercadorias, o equipamento a utilizar e o tipo de serviços a realizar.
- 2-O número de trabalhadores a afetar às operações ou serviços será definido pela empresa de estiva tendo em atenção os seguintes fatores:
  - a) As necessidades técnicas da operação;
  - b) A natureza das mercadorias;
  - c) O equipamento a utilizar;
  - d) O tipo de serviço a prestar;
  - e) A rentabilidade pretendida;
  - f) As aptidões pessoais dos trabalhadores e as respetivas qualificações profissionais;
  - g) As prescrições de prevenção e segurança aplicáveis.



3-No decurso da operação e ou serviço, o número de trabalhadores que lhes estão afetos pode ser aumentado ou reduzido em função da evolução do próprio serviço ou da necessidade de organização do trabalho.

#### Cláusula 35.ª

#### Tempo de trabalho

- 1-Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a exercer a atividade ou permanece adstrito à realização da sua prestação.
  - 2- Para efeitos do número anterior, consideram-se tempos de trabalho os seguintes:
  - a) Turnos ou períodos normais de trabalho;
  - b) Antecipação/repetição de turnos;
  - c) Horas de refeição;
  - d) Períodos de trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriados.
- 3-Consideram-se também compreendidos no tempo de trabalho as interrupções e os intervalos previstos nos termos da lei.

#### Cláusula 36.ª

#### Período normal de trabalho

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se, respetivamente, período normal diário de trabalho e período normal semanal de trabalho.

#### Cláusula 37.ª

#### Horário de utilização e funcionamento dos portos do Douro e Leixões

- 1-Os portos do Douro e Leixões podem funcionar 24 horas por dia, todos os dias do ano, com exceção dos dias 1 de Janeiro, Domingo de Páscoa e 25 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 39.ª
  - 2-Os serviços portuários funcionarão de modo que possa ser prestado um serviço regular e contínuo.

## Cláusula 38.ª

#### Organização do trabalho diário

- 1- A duração do trabalho diário é a estabelecida neste contrato, em conformidade com os tempos de trabalho nele fixados, não podendo ter início antes das 8h00 de um dia nem prolongar-se para além das 8h00 do dia seguinte, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 44.ª
  - 2-O trabalho diário abrangido pelo presente CCT poderá ser organizado por turnos.
- 3-Quando o trabalho for organizado por turnos, os trabalhadores integrarão grupos de rotação, com exceção das situações previstas nos números 7 e 8 da cláusula 40.ª

#### Cláusula 39.ª

## Horários de trabalho

- 1-Na organização e planificação dos serviços a realizar podem praticar-se os seguintes horários por turnos ou períodos de trabalho:
  - a) 1.º turno/período
     Das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00;

     b) 2.º turno/período
     Das 17h00 às 20h00 e das 21h00 às 24h00;

     c) 3.º turno/período
     Das 0h00 às 3h00 e das 4h00 às 8h00.
- 2-O trabalho por turnos referido no número anterior será prestado das 8h00 de segunda-feira até às 8h00 de sábado e será considerado trabalho normal.
- 3-Nos dias 24 e 31 de dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º turno/período, devendo os trabalhadores ser afetados todos ao mesmo.

## Cláusula 40.ª

#### Organização do trabalho por turnos

1-A afetação de trabalhadores aos turnos será determinada pela respetiva entidade empregadora, devendo, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.



- 2-Na afetação a que se refere o número anterior será tomada em consideração a idade dos trabalhadores e também os trabalhadores mais idosos ou diminuídos em consequência de acidentes de trabalho por forma que sejam distribuídos proporcionalmente por cada turno.
  - 3-O trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.
- 4-Quando o trabalhador regressa de um período de ausência, qualquer que seja o motivo desta, retomará o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.
- 5-São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores de mesma categoria profissional desde que previamente acordadas entre os interessados e comunicadas com antecedência aos serviços competentes, exceto as que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.
  - 6-O empregador deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.
- 7-Todos os trabalhadores em regime de contrato individual na modalidade de curta ou muito curta duração não integram os grupos de rotação.
- 8-Todos os trabalhadores do quadro privativo das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas que trabalhem em regime de IHT não serão afetos a grupos de rotação.

#### Cláusula 41.ª

#### Antecipações e repetições de turno

- 1- Considera-se «antecipação de turno» o trabalho suplementar prestado num turno por trabalhadores afetos ao turno seguinte.
- 2-Considera-se «repetição de turno» o trabalho suplementar prestado por trabalhadores afetos ao turno anterior.
- 3-Por via de regra, nenhum trabalhador, no mesmo dia, conforme a duração do trabalho diário definido na cláusula 38.ª, poderá prestar mais de uma antecipação ou repetição de turno.

#### Cláusula 42.ª

#### Trabalho aos sábados, domingos e feriados

A eventual necessidade de prestação de trabalho em sábados, domingos e feriados obedecerá ao esquema horário dos períodos fixados no número 1 da cláusula 39.ª, bem como as horas de refeição previstas nas cláusulas 45.ª e 46.ª

#### Cláusula 43.ª

## Isenção do horário de trabalho

- 1-Por acordo escrito, os trabalhadores titulares com contrato sem termo podem celebrar acordos de isenção de horário de trabalho com as respetivas entidades empregadoras/utilizadores quando as circunstâncias o justifiquem.
- 2-Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.
- 3-O trabalho prestado em regime de isenção de horário de trabalho não compreende em si o trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados, nem o realizado no período das 0h00 às 8h00 de segunda-feira a sexta-feira.
- 4- A isenção de horário não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

#### Cláusula 44.ª

## Trabalho em situações especiais

- 1- Consideram-se «especiais» as condições de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou qualquer outra situação de perigo iminente para os navios ou para a carga.
- 2-A prestação do trabalho nas situações especiais referidas no número anterior será livremente organizada pela empresa de estiva em observância, na medida do possível, do cumprimento das disposições contidas no presente CCT, nomeadamente quanto à utilização prioritária dos trabalhadores do efetivo abrangidos ou não por regime de IHT.



#### Cláusula 45.ª

#### Horas de refeição

São consideradas horas de refeição as seguintes:	
a) Almoço	Das 12h00 às 13h00
<i>b)</i> Jantar	Das 20h00 às 21h00
c) Ceia	Das 3h00 às 4h00

#### Cláusula 46.ª

#### Horas de refeição diferenciadas

Havendo prosseguimento do trabalho sem interrupção nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores o tempo necessário para tomar uma refeição, desde que a sua duração não seja inferior às fixadas na cláusula anterior e esteja compreendida entre os seguintes limites:

<i>a)</i> Almoço	
b) Jantar	Das 20h00 às 22h00;
c) Ceia	

#### Cláusula 47.ª

## Trabalho suplementar

- 1-Considera-se «trabalho suplementar» o prestado:
- a) Nas horas das refeições;
- b) Aos sábados, domingos e feriados;
- c) Em antecipação ou repetição de turno nas condições previstas na cláusula 41.ª;
- d) Quando exceder os 21 turnos/períodos mensais;
- *e)* Enquanto não se iniciar a laboração em trabalho normal do 3.º turno, o trabalho prestado entre as 0h00 e as 8h00 será considerado trabalho suplementar.
- 2-Para efeitos do que dispõe o número anterior, as entidades empregadoras darão prioridade na colocação de trabalho suplementar aos trabalhadores portuários inscritos no setor em data anterior à da publicação do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto, assente na valoração da sua carreira profissional e na experiência acumulada, proporcionando-lhes melhores contributos para a sua carreira contributiva, reunidos que se encontrem os requisitos de aptidão e qualificação para o exercício efetivo do trabalho a realizar.
- 3-A organização do trabalho suplementar incumbe às entidades empregadoras, nos termos previstos na cláusula 31.ª

## Cláusula 47.ª-A

#### Limites de duração do trabalho suplementar

- 1-A prestação do trabalho suplementar só pode ser feita até ao limite máximo de 470 horas anuais.
- 2-Para o limite máximo referido no número anterior não são contabilizadas as horas de trabalho suplementar prestadas em sábados, domingos e feriados, tendo em atenção que o funcionamento do porto está vocacionado para os dias da semana, sem prejuízo de ser necessário recorrer ao trabalho nesses dias de forma excepcional para dar resposta a solicitações pontuais dos utentes do porto. A remuneração dada é a legalmente devida nessas condições; no entanto, a extensão do limite para esses dias impediria a capacidade de resposta do porto às suas solicitações numa base de 365 dias por ano.
- 3-O limite referido no número 1 não é aplicável aos trabalhadores de empresas de operação portuária e de trabalho portuário abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto.

## Cláusula 48.ª

#### Disponibilidade para prestar trabalho suplementar

- 1-Sempre que a entidade empregadora o solicite, o trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, e este pedido seja deferido.
- 2-O trabalho suplementar previsto no número anterior abrangerá obrigatoriamente o que deva ser prestado em dias úteis e aos sábados, domingos e feriados.



3-Desde que avisem os serviços competentes até às 14h00 do dia útil anterior, poderão os trabalhadores solicitar a não afetação a trabalho suplementar, cuja inaceitação por parte das entidades empregadoras decorrerá do caráter insuprível da respetiva necessidade de prestação do trabalho.

#### Cláusula 49.ª

#### Comunicação do trabalho suplementar

- 1- A comunicação do trabalho suplementar incumbirá às entidades empregadoras sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2-A comunicação para trabalho suplementar será feita até duas horas antes das mesmas para os casos previstos na cláusula 46.ª ou até uma hora antes nos casos em que as operações terminem dentro das horas de refeição previstas na cláusula 45.ª
- 3- A comunicação do trabalho suplementar será feita exclusivamente aos trabalhadores necessários à execução da operação ou serviço.
- 4-Uma vez comunicado o trabalho suplementar, não poderá ser recusada a sua prestação nem retirado o pagamento correspondente.

#### Cláusula 50.ª

## Condições de prestação de trabalho suplementar

Nas operações em que o trabalho tenha de ser contínuo, nomeadamente nos navios de graneis líquidos, *roll-on/roll-off, lash*, abastecimento de plataformas petrolíferas, paquetes, navios de correio e gado vivo, os trabalhadores não poderão recusar a prestação de trabalho suplementar nas horas de refeição, sendo obrigatoriamente observadas as condições previstas na cláusula 46.ª

#### Cláusula 51.ª

#### Descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar

- 1-Os trabalhadores que prestarem trabalho suplementar entre as 0h00 e as 8h00 só retomarão o trabalho depois de gozarem uma folga de, pelo menos, 24 horas consecutivas.
- 2-Coincidindo a folga a que se refere o número anterior com sábados, domingos ou feriados, o descanso será gozado em dia útil a ser acordado entre o trabalhador e a entidade empregadora/utilizadora.
- 3-O trabalho prestado aos domingos em qualquer dos períodos compreendidos entre as 8h00 e as 24h00 dará direito a uma folga a gozar num dos três primeiros dias úteis seguintes.
- 4- Sempre que se verifique a acumulação de folgas a que se referem os números 1 e 3, estas serão gozadas de acordo com as disponibilidades indicadas pela entidade empregadora/utilizadora.
- 5-As folgas consignadas no presente CCT, a que têm direito os trabalhadores quando desempenharem funções correspondentes a categorias profissionais de remuneração superior à categoria em que estejam classificados, serão retribuídas de acordo com a tabela aplicável a esta remuneração superior à categoria correspondente.
- 6-Quando o direito ao descanso compensatório resultar da prestação de trabalho suplementar em dia útil ou em dia feriado, o gozo do mesmo pode, por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora/utilizadora, ser substituído por trabalho remunerado com um acréscimo de 100 % na respetiva retribuição normal.
- 7-O disposto no número 1 desta cláusula é aplicável nos dias úteis enquanto não entrar em funcionamento o 3.º turno.

#### Cláusula 51.ª-A

## Descanso compensatório pelo descanso diário reduzido

- 1-Tendo em conta as condições em que é, em regra fracionadamente, prestada a atividade contratada, as partes reconhecem que o período de descanso obrigatório entre as jornadas de trabalho consecutivas é de (oito) horas.
- 2-Sempre que esse período de descanso obrigatório de oito horas não puder ser respeitado, as horas de descanso em falta serão compensadas com (1) um dia de folga sempre que o trabalhador acumule o mínimo de 8 horas, quando não tenha gozado o período de descanso previsto no número anterior.



#### Cláusula 52.ª

#### Descanso semanal e complementar

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

#### CAPÍTULO VII

## Feriados, férias, faltas, licença sem retribuição e impedimento prolongado

## SECÇÃO I

#### **Feriados**

Cláusula 53.ª

#### Feriados obrigatórios e facultativos

- 1-São considerados «dias feriados» os que a lei consagra ou os que venha a determinar como tal em legislação específica.
  - 2-Os trabalhadores têm direito ao dia de Terça-Feira de Carnaval e ao feriado municipal.

## SECÇÃO II

#### **Férias**

Cláusula 54.ª

#### Princípio geral

- 1-Todos os trabalhadores portuários têm direito a gozar férias retribuídas em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.
  - 2-O direito a férias vence-se em 1 de janeiro do ano civil subsequente.
- 3-O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo, qualquer que seja o vínculo contratual, não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que com consentimento do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 55.ª

## Regime de férias

Às matérias respeitantes à duração, marcação, planeamento e alteração de férias, bem como aos efeitos e ou direitos em casos de suspensão e cessação de contrato, e todas as demais matérias sobre férias contempladas no Código do Trabalho, aplica-se o disposto neste código e na legislação que lhe suceda.

Cláusula 55.ª-A

#### Férias complementares

- 1-O trabalhador terá direito a (3) três dias adicionais de férias por cada ano civil, desde que, no ano em que adquiriu o direito ao gozo férias, não se verifique a indisponibilidade para o trabalho suplementar em número superior a 6 pedidos de dispensa não aprovadas.
- 2-O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho de que sejam titulares os trabalhadores a quem, nos termos do número 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto, foi reconhecida, sem qualquer formalidade, a integração no efetivo portuário nacional.



## SECÇÃO III

#### **Faltas**

Cláusula 56.ª

#### Noção de falta

- 1-«Falta» é a ausência do trabalhador durante o período de trabalho a que está obrigado.
- 2- As ausências inferiores a um período de trabalho são adicionadas para determinação da falta.
- 3-Para efeitos do regime de faltas aplicam-se as disposições da lei geral.

## SECÇÃO IV

#### Licencas

Cláusula 57.ª

#### Licença sem retribuição

- 1- A pedido do trabalhador, as entidades empregadoras poderão conceder licenças sem retribuição.
- 2- A concessão da licença e seus efeitos são regulados pela lei geral.

## SECÇÃO V

## **Impedimentos**

Cláusula 58.ª

#### Impedimento prolongado ao trabalho

O regime a aplicar em caso de impedimento temporário por facto que não seja imputável ao trabalhador bem como a consequente suspensão do contrato serão os previstos na lei geral.

## CAPÍTULO VIII

## Retribuição do trabalho

Cláusula 59.ª

#### Conceito de retribuição

- 1-Considera-se «retribuição» a prestação que, nos termos da lei, deste CCT, do contrato individual de trabalho e das normas que o regem, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.
  - 3- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.
  - 4-Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal paga ao trabalhador.
  - 5-Não constituem retribuição as gratificações ou prestações extraordinárias previstas no capítulo VIII-A.

Cláusula 60.ª

## Local, formas e data de pagamento

- 1-O pagamento da retribuição aos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, deve ser feito até ao último dia útil do mês a que respeita.
- 2-O pagamento da remuneração devida por trabalho suplementar será efetuado nos termos do número 1, embora reportado ao trabalho prestado do dia 16 do mês anterior até ao dia 15 desse mês, sem prejuízo dos esquemas de processamento em vigor nas empresas.
- 3-Do recibo de pagamento da retribuição, de que será entregue cópia ao trabalhador, constarão o nome completo, número de sócio do sindicato e de beneficiário da Segurança Social, número de contribuinte, cate-



goria profissional, período a que a retribuição corresponde, diversificação e discriminação das modalidades e importâncias do trabalho suplementar, subsídios e todos os descontos e deduções, incluída a quota sindical, com a indicação dos montantes ilíquidos e líquidos.

- 4-As empresas empregadoras, enviarão mensalmente ao sindicato listagem donde constem os valores ilíquidos retribuídos aos trabalhadores sindicalizados, discriminando o montante retido a título de quotização sindical.
  - 5-O pagamento das retribuições poderá ser efetuado por transferência bancária.

#### Cláusula 61.ª

#### Retribuição do trabalho normal

- 1-A retribuição do trabalho normal para os vários regimes de contratação abrange a prestação de serviços durante os turnos ou períodos de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00, das 17h00 às 20h00 e das 21h00 às 24h00, abrangendo também o trabalho prestado das 0h00 às 3h00 e das 4h00 às 8h00 se e quando o 3.º turno for instituído.
  - 2-Para efeitos do número anterior, os valores de retribuição mensal são os fixados no anexo II.

#### Cláusula 62.ª

#### Retribuição do trabalho suplementar

- 1- O trabalho prestado nas condições previstas nas cláusulas 41.ª e 47.ª é remunerado nos termos da cláusula 4.ª do anexo II.
- 2-Para efeitos de retribuição, o trabalho prestado entre as 0h00 e as 24h00 de domingo e ou sábado, e o prestado entre as 0h00 e as 24h00 de dia feriado, considera-se o respeitante, respetivamente, a dias de descanso semanal obrigatório e complementar ou a feriado.
- 3-O trabalho prestado nos termos do número anterior é remunerado exclusivamente nos termos da cláusula 4.ª constante do anexo II e pelos períodos para que o trabalhador tiver sido contratado.
- 4-O disposto nesta cláusula é igualmente aplicável aos trabalhadores que não prestarem trabalho em regime de turnos.

## Cláusula 63.ª

## Retribuição por isenção de horário de trabalho

- 1-O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição específica acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.
- 2-O subsídio de isenção de horário de trabalho incidirá sobre a remuneração base mensal da respetiva categoria, acrescida das diuturnidades e do subsídio de turno.
- 3-As situações de impedimento por acidente de trabalho ou dispensa remunerada, incluindo férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, são consideradas para efeitos de atribuição de subsídios e de IHT.

#### Cláusula 64.ª

## Período e vigência

- 1- A vigência de cada acordo de isenção de horário de trabalho corresponderá exclusivamente ao ano civil.
- 2-A isenção apenas poderá ser rescindida no fim de cada ano civil, com aviso prévio de 30 dias, podendo, contudo, durante a vigência de cada período, ser revogada por acordo das partes em qualquer altura.
- 3-A empresa de estiva poderá em qualquer momento denunciar o acordo de IHT, excluindo o trabalhador desse regime por incumprimento dos deveres emergentes dos pressupostos do acordo de isenção de horário de trabalho.
- 4-As situações previstas nos números 2 e 3 fazem cessar o correspondente regime específico de prestação e remuneração.

## Cláusula 65.ª

## Diuturnidades

1-Todos os trabalhadores que desenvolvam a sua atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo, que venham a ser abrangidos por este CCT, têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada



três anos de antiguidade contados a partir da data do início da aplicação deste CCT ao próprio trabalhador, até ao limite de seis diuturnidades.

2- As diuturnidades integram, para todos os efeitos, a retribuição mensal.

#### Cláusula 66.ª

#### Subsídio de turno e por trabalho noturno

- 1-Todos os trabalhadores com contrato sem termo e a termo terão direito a receber em cada mês, a título de retribuição por trabalho noturno e por trabalho em turnos, um subsídio no valor correspondente a 10 % da remuneração base mensal da categoria do trabalhador, fixada no anexo II.
  - 2-O subsídio a que se refere o número anterior integra o conceito de retribuição para todos os efeitos.
- 3-O subsídio a que se refere o número 1 não é devido aos trabalhadores contratados na modalidade de curta ou muito curta duração nos termos da cláusula 13.ª deste contrato.

#### Cláusula 67 8

#### Retribuição do período de férias e subsídio de férias

- 1-Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respetivo período.
- 2- A retribuição a que se refere o número anterior integrará exclusivamente a remuneração base mensal correspondente e, se devido, as diuturnidades, o valor do subsídio de turno e de colocação prolongada, bem como o subsídio previsto na cláusula 63.ª
- 3-A retribuição correspondente ao período de férias e subsídio de férias dos trabalhadores contratados sem termo e a termo com duração superior a seis meses deverá ser pago imediatamente antes do início das férias, ou de cada um dos períodos se forem gozadas fracionadamente, salvo se o contrário for acordado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

## Cláusula 68.ª

#### Subsídio de Natal

- 1-Os trabalhadores contratados sem termo e a termo com duração superior a seis meses têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal correspondente exclusivamente ao salário base e, se devido, o subsídio de turno e de colocação prolongada, as diuturnidades, e o subsídio previsto na cláusula 63.ª, cujo pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de dezembro do respetivo ano.
- 2-O trabalhador que tenha direito a receber o subsídio de Natal e na data de pagamento não se encontre ao serviço recebê-lo-á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.
- 3-No ano de admissão do trabalhador, o quantitativo do subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço que o trabalhador complete até 31 de dezembro.
- 4- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.
- 5-Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da Lei do Serviço Militar, receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado naquele ano.
- 6-No caso de o subsídio ser devido antes da data prevista no número 1 desta cláusula, o pagamento será efetuado aquando da cessação ou suspensão do respetivo contrato de trabalho.
  - 7-A retribuição a que se refere o número 1 será calculada nos termos do número 2 da cláusula anterior.

## Cláusula 69.ª

## Subsídio por situações especiais

- 1-As operações em condições de trabalho descritas na cláusula 44.ª número 1, darão lugar à atribuição de um subsídio de 100 %, independentemente do dia da semana, e unicamente nos períodos de trabalho em que a situação ocorrer.
- 2-O subsídio previsto no número anterior é exclusivamente atribuído aos trabalhadores que, efetivamente, prestem o seu trabalho no local afetado pela ocorrência de qualquer das situações descritas.
- 3-O subsídio referido no número 1 desta cláusula apenas será devido quando os factos que o originam sejam comprovados pelo relatório da empresa de peritagem afeta ao serviço por conta do armador.



#### Cláusula 70.ª

#### Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de alimentação de valor correspondente ao previsto e fixado nos termos definidos no anexo II.

#### CAPÍTULO VIII-A

## Das gratificações e prestações extraordinárias

#### Cláusula 70.ª-A

#### Gratificações ou prestações extraordinárias

- 1-As entidades empregadoras podem conceder aos trabalhadores gratificações ou prestações extraordinárias, como recompensa ou prémio em virtude do desempenho ou mérito profissionais do trabalhador.
- 2- A empresa de trabalho portuário concederá ainda gratificações ou prestações extraordinárias aos seus trabalhadores, periódicas ou não, sempre que receber indicação para o efeito por parte das empresas requisitantes, como prémio ou recompensa pela avaliação favorável ou especial satisfação que a empresa revele acerca da prestação do trabalhador utilizado num determinado serviço ou conjunto de serviços, e pelo montante que forem especificados.
- 3-As gratificações ou prestações a que se referem os números anteriores não são de pagamento antecipadamente garantido, podendo ser livremente concedidas, ou não, pelas entidades empregadoras no valor e no momento que entenderem e sem necessidade de especial procedimento, devendo explicar ao trabalhador a respetiva justificação.

### CAPÍTULO IX

## Do poder disciplinar e do respetivo processo

Cláusula 71.ª

## Infração disciplinar

Constitui infração disciplinar a violação culposa, por parte do trabalhador, de deveres emergentes da relação contratual de trabalho.

Cláusula 72.ª

## Sanções disciplinares

Nas relações jurídico-laborais entre a ETP, as empresas que exercem a atividade de movimentação de cargas e os trabalhadores portuários são aplicáveis as seguintes sanções:

- a) Repreensão oral;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

Cláusula 73.ª

## Competência para o exercício do poder disciplinar

O exercício do poder disciplinar sobre os trabalhadores portuários é da competência da respetiva entidade empregadora, sendo-lhe aplicável os princípios da lei geral.



## CAPÍTULO X

#### **Direitos sociais**

#### Cláusula 74.ª

#### Segurança social e contribuições

- 1-As entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos por este CCT contribuirão obrigatoriamente para as instituições de Segurança Social respetivas.
- 2-As contribuições incidirão, nos termos da lei, sobre as formas de retribuição e com base nas taxas igualmente previstas na lei.

#### Cláusula 75.ª

#### Crédito por morte do trabalhador

- 1-Por morte do trabalhador todos os créditos patrimoniais emergentes do seu contrato de trabalho e bem assim da sua cessação reverterão a favor dos seus herdeiros.
- 2-Além de outros eventualmente exigíveis, aos herdeiros do trabalhador serão pagas as partes proporcionais de férias, subsídios de férias e de Natal correspondentes ao trabalho prestado pelo trabalhador no ano em que ocorra a sua morte.

## CAPÍTULO XI

## Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

#### Cláusula 76.ª

#### Caracterização

- 1-É «acidente de trabalho» aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho, ou morte.
- a) Entende-se por «local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo da empresa de estiva;
- b) Sendo considerado tempo de trabalho, além do período normal de trabalho, o que precede o seu início em atos de preparação ou com ele relacionados e o que se lhe segue, em atos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçosas de trabalho.
- 2-Considera-se também nos termos previstos na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, como «acidente de trabalho», o que ocorra:
- a) Nos intervalos de descanso e antes ou depois dos períodos de trabalho, enquanto os trabalhadores permaneçam nos locais de trabalho e disponíveis para trabalhar, em instalações das entidades empregadoras ou do porto;
- b) No trajeto normal que os trabalhadores têm de percorrer na deslocação do seu domicílio às instalações das entidades empregadoras e ou para o local de trabalho ou no regresso, na deslocação entre os locais de trabalho e instalações sociais e de apoio das empresas, ainda que fora dos locais previstos neste contrato;
- c) No local de trabalho e fora deste, quando no exercício do direito de reunião ou de atividade de representantes dos trabalhadores ou quando em frequência de ações de formação profissional;
- d) No local de pagamento da retribuição ou onde o trabalhador deva receber qualquer forma de assistência ou tratamento em virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para o efeito;
  - e) Entre o local de trabalho e o local de refeição;
- f) Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela empresa de estiva ou por esta consentidos.



#### Cláusula 77.ª

### Responsabilidades

- 1-As entidades empregadoras, mediante contrato de seguro, assegurarão aos trabalhadores a retribuição líquida por inteiro nos casos de incapacidade permanente, total ou parcial, bem como em caso de incapacidade temporária absoluta, que resultem de acidente de trabalho.
- 2-As indemnizações por acidentes de trabalho e doenças profissionais serão suportadas, nos termos deste contrato e da lei, pela companhia de seguros para a qual as entidades empregadoras tenham transferido a sua responsabilidade e, complementarmente, por estas, na eventual falta ou insuficiência da cobertura do seguro.
- 3- A participação dos danos a que se refere o número anterior será efetuada, no decurso do período de trabalho, à respetiva entidade empregadora pelo responsável pelas operações.
- 4-O trabalhador a quem for a atribuída pensão vitalícia, por incapacidade permanente parcial, receberá o respetivo montante independentemente da retribuição a que tiver direito pelo exercício da profissão.
- 5-O montante segurável por trabalhador deverá corresponder à retribuição total líquida que receberia se estivesse a trabalhar, sendo tomados em consideração, para determinação da mesma, a remuneração base mensal, a média das remunerações auferidas pela prestação de trabalho suplementar nos últimos 12 meses e, quando existirem, o subsídio de turno, o subsídio de requisição prolongada, o subsídio de antiguidade, as diuturnidades e o subsídio de isenção de horário de trabalho.
- 6-Sempre que entre em vigor nova tabela salarial, a entidade empregadora garantirá aos trabalhadores acidentados o pagamento da diferença que se verifique entre a retribuição de base líquida que vigorava e a que tiver passado a vigorar na pendência da situação de baixa pelo seguro.
- 7-Os trabalhadores obrigam-se a entregar à entidade empregadora as prestações que, a título de férias, subsídios de férias e de Natal, receberem das entidades responsáveis nas situações de incapacidade para o trabalho desde que tenham já recebido essas importâncias por inteiro ou na proporcionalidade que lhes couber.
- 8-Para efeitos de cálculo das prestações por morte do trabalhador, o montante respeitante às respetivas férias e aos subsídios de férias e de Natal terá por base a média das retribuições globais por ele auferidas nos 12 meses anteriores ao falecimento.

## Cláusula 78.ª

#### Igualdade de condições

Os trabalhadores beneficiarão das mesmas condições de seguro quer integrem quadros permanentes de empresa que exerça a atividade de movimentação de cargas ou façam parte do contingente de mão-de-obra a cargo de empresa de trabalho portuário.

#### Cláusula 79.ª

## Doenças profissionais

- 1-São consideradas «doenças profissionais» as que constam de listas oficiais e as que virem a ser nelas incluídas.
- 2-A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais é assumida pela Segurança Social, nos termos da lei.

#### Cláusula 80.ª

## Seguro de viagem

- 1-Quando o trabalhador se deslocar em serviço da empresa de estiva para além das áreas e locais definidos na cláusula 2.ª, será segurado por aquela pelo capital mínimo de 50 000,00 € em relação aos riscos de acidentes pessoais.
- 2-Ocorrendo acidentes com o veículo próprio do trabalhador ao serviço da empresa de estiva que determinem perda de bónus de prémio de seguro, aquela será responsável pela respetiva compensação.



## CAPÍTULO XII

## Medicina, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 81.ª

#### Medicina no trabalho

A entidade empregadora dos trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho é obrigada a assegurar serviços de medicina do trabalho nos termos da lei.

Cláusula 82.ª

#### Higiene e estruturas de apoio aos trabalhadores nos locais de trabalho

- 1-Compete à entidade empregadora/utilizadora de mão-de-obra portuária prover, na área portuária abrangida por este CCT, pela existência e boa manutenção de instalações destinadas a proporcionar aos trabalhadores condições adequadas de higiene e bem-estar, tais como instalações sanitárias, balneários, vestiários e bebedouros de água potável nos locais de trabalho.
- 2-Igualmente compete às empresas empregadoras criar as melhores condições de higiene e saúde nas instalações e locais de trabalho, promovendo a necessária vigilância, conservação, desinfeção e limpeza das mesmas.
- 3- A entidade patronal assegura aos trabalhadores uma formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho.

#### Cláusula 83.ª

#### Segurança no trabalho

- 1-Os trabalhadores têm direito a exercer a sua atividade em condições técnicas, ambientais e de conceção e organização do trabalho que não envolvam riscos para a sua saúde e integridade física, nomeadamente no que respeita à comprovada existência de adequadas condições de segurança dos meios e equipamentos de execução do trabalho.
- 2-Relativamente ao disposto no número anterior, é dever exigível e indeclinável da entidade empregadora/ utilizadora o cumprimento rigoroso das prescrições legais e regulamentares respetivas, bem como de recomendações ou diretivas que nesse domínio provenham de quaisquer entidades nacionais ou internacionais competentes para o efeito.

### Cláusula 84.ª

## Equipamentos individuais e coletivos

- 1-Constitui obrigação da entidade empregadora/utilizadora de mão-de-obra portuária fornecer gratuitamente aos trabalhadores os equipamentos individuais e coletivos de prevenção, de proteção e de segurança que sejam tidos como adequados à natureza das respetivas operações, devendo, igualmente, proceder à sua substituição e devida higienização, quando se torne justificado.
- 2-É dever do trabalhador acatar as normas e instruções respeitantes ao uso ou utilização dos equipamentos a que se refere o número anterior, nomeadamente quanto à sua adequada conservação.

#### Cláusula 85.ª

#### Controlo antialcoólico

Atenta a natureza do trabalho portuário, as partes outorgantes desta convenção coletiva podem estabelecer, por acordo, um regime regulamentar de controlo alcoólico que, primordialmente, vise e contribua para prevenir riscos de sinistralidade na execução do trabalho.

Cláusula 86.ª

## Comissão de prevenção, segurança e higiene no trabalho

1-Para efeitos de execução permanente de medidas atinentes à implementação e preservação das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, é instituída uma comissão de prevenção, segurança e higiene, composta por um representante empresarial e outro sindical.



2-O trabalhador que faça parte da comissão não pode ser prejudicado nos seus direitos, designadamente em matéria de prestações retributivas idênticas às que auferiram no exercício efetivo da profissão.

## CAPÍTULO XIII

## Formação profissional

Cláusula 87.ª

#### Direito à formação profissional

- 1-É reconhecido a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT o direito à formação profissional inicial, contínua e periódica, quer a mesma se traduza na prestação de conhecimentos básicos de caráter geral e específico da atividade portuária, quer em ações ou cursos de aperfeiçoamento e ou de aquisição de valências de qualificação profissional especializada, inclusive no domínio de novas tecnologias de interesse para o exercício da profissão, bem como a formação prevista na cláusula 82.ª, número 3.
- 2-Em áreas setoriais específicas da profissão, os monitores dos cursos serão, tanto quanto possível, trabalhadores portuários reconhecidamente aptos ou habilitados para o efeito, com o CAPS de formador, designados pelo sindicato para esse efeito.

Cláusula 88.ª

#### Dever de participação dos trabalhadores em ações de formação profissional

- 1-Constitui dever irrecusável dos trabalhadores abrangidos por este CCT a sua participação e frequência interessada e assídua de cursos e ações de formação profissional, promovidos pelas empresas de trabalho portuário, empresas operadoras e ou entidades competentes.
- 2-A recusa injustificada na frequência ou a falta culposa de aproveitamento em cursos ou ações de formação constituem fundamento legítimo suscetível de obstar à progressão na carreira profissional do trabalhador ou à sua colocação em oportunidades suplementares de ganhos.

Cláusula 89.ª

#### Promoção das ações de formação profissional

Compete ao empregador promover e organizar a formação a que se refere o número 1 da cláusula 87.ª, devendo para o efeito estruturar planos de formação anuais de acordo com a legislação geral e específica.

## CAPÍTULO XIV

## Quotização sindical

Cláusula 90.ª

## Quotização sindical e prestação de informação social

- 1-O sindicato comunicará diretamente à entidade empregadora dos trabalhadores o montante da quota sindical em vigor, para efeitos de desconto na retribuição daqueles que o solicitem e posterior remessa.
- 2-Os montantes cobrados serão processados até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, a favor do sindicato, acompanhados dos mapas próprios adotados pelas entidades empregadoras.
- 3- A entidade empregadora dos trabalhadores enviará, nos termos da lei, à organização sindical a informação social legalmente exigível.



## CAPÍTULO XV

#### Exercício de direitos sindicais

#### Cláusula 91.ª

#### Atividades sindicais nas empresas

- 1-Os trabalhadores e o sindicato têm o direito a exercer e a desenvolver, nos termos da lei, atividade sindical nas instalações das empresas ou nos locais de trabalho.
- 2-Os representantes sindicais, devidamente identificados como tais, podem, sem prejuízo da laboração normal, exercer os direitos a que se refere o número anterior.

#### Cláusula 92.ª

#### Informações sindicais

As empresas obrigam-se, nos termos da lei, a por e manter à disposição dos dirigentes sindicais, locais apropriados à afixação, resguardados dos efeitos do tempo, de textos, avisos, comunicados, convocatórias ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores.

#### Cláusula 93.ª

#### Reuniões de trabalhadores

- 1-As reuniões de trabalhadores, convocadas pelo sindicato para apreciação, debate ou deliberação sobre assuntos de caráter laboral ou social, poderão realizar-se dentro do horário normal de trabalho quando as circunstâncias o justificarem e desde que não ultrapassem os limites máximos previstos na lei e sempre com salvaguarda dos serviços de natureza urgente.
- 2-As reuniões de caráter sindical, designadamente para aprovação de contas, orçamentos, alterações estatutárias e regulamentares, poderão realizar-se no âmbito temporal e geográfico previstos no número anterior, devendo, no entanto e por regra, ter lugar fora do período anual legalmente fixado para as reuniões gerais de trabalhadores, preferencialmente em sábados, domingos ou feriados.

#### Cláusula 94.ª

#### Identificações dos representantes sindicais

O sindicato obriga-se a comunicar às respetivas entidades empregadoras e a afixar nos locais a que se refere a cláusula 92.ª os nomes dos dirigentes sindicais efetivos nos oito dias subsequentes à eleição, bem como as eventuais alterações intercalares dos corpos sociais.

## Cláusula 95.ª

#### Procedimentos ilícitos

- 1-É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito o acordo ou ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo da sua atividade sindical.
- 2-É igualmente vedado às entidades empregadoras intervir na organização, direção e exercício das atividades sindicais.
  - 3-As entidades que violarem o disposto nesta cláusula são passíveis das coimas previstas na lei.

#### CAPÍTULO XVI

## Da cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 96.ª

## Formas de cessação do contrato de trabalho

- 1-O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:
- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora, ocorrendo justa causa;



- d) Resolução ou denúncia do contrato por parte do trabalhador;
- e) Abandono do trabalho.
- 2-Presume-se «abandono do trabalho» a ausência do trabalhador, não justificada nem comunicada nos termos da lei, por um período igual ou superior a 10 dias úteis seguidos.
- 3-O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato, mas só pode ser invocada pela entidade empregadora após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada enviada com aviso de receção para a última morada conhecida deste.

## CAPÍTULO XVII

## Transmissão da empresa ou do estabelecimento e transferência do trabalhador

#### Cláusula 97.ª

#### Transmissão de empresa ou estabelecimento

- 1-Em caso de fusão, incorporação ou transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição da entidade empregadora nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores portuários.
- 2-A entidade transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.
- 3-O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.
- 4-As garantias emergentes do disposto nos números anteriores serão documentadas em protocolo, no qual se definirão os direitos e regalias dos trabalhadores, devendo o mesmo ser subscrito pela anterior e pela nova empresa, bem como pelo(s) trabalhador(es), o(s) qual(ais) se poderá(ão) fazer assistir pelo sindicato para esse efeito.

## CAPÍTULO XVIII

## Comissão paritária

Cláusula 98.ª

## Princípio geral

As partes obrigadas pelo presente CCT comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que o integram e seus anexos e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver, pelo diálogo expedito os diferendos resultantes do mesmo, quer no tocante à sua interpretação ou integração de lacunas, quer no que respeita à sua aplicação, no mais curto espaço de tempo possível.

#### Cláusula 99.ª

## Comissão paritária

- 1-No âmbito deste CCT funcionará uma comissão paritária, cujos membros serão designados pelas partes outorgantes até 30 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em que a cada uma corresponderá igual número de votos.
- 2-A comissão paritária tem competência para interpretar as disposições do presente contrato coletivo de trabalho, para resolver os conflitos emergentes da sua aplicação, para colmatar eventuais lacunas de regulamentação e para se pronunciar sobre outras questões emergentes das condições em que ocorra a prestação de trabalho.
- 3- A comissão paritária reunirá a pedido de qualquer das partes, devendo deliberar no prazo máximo de vinte e quatro horas após o referido pedido.
  - 4- As decisões da comissão paritária serão comunicadas às entidades a quem a sua aplicação possa respeitar.
  - 5- A comissão paritária reger-se-á pelas normas constantes de regulamento próprio.



## CAPÍTULO XIX

## Violação do contrato

Cláusula 100.ª

#### Violação de disposições ou estipulações deste CCT

- 1- As entidades empregadoras/utilizadoras obrigadas por esta convenção coletiva de trabalho que infringirem culposamente as disposições ou estipulações nela contida ficam sujeitas às sanções previstas nos termos da lei geral e da legislação específica do setor, sem prejuízo de outros procedimentos judiciais ou extrajudiciais a que o respetivo incumprimento possa dar lugar.
  - 2-Por sua vez, o trabalhador que infrinja as normas deste contrato fica sujeito a ação disciplinar.

## CAPÍTULO XX

## Disposições finais e transitórias

Cláusula 101.ª

#### Declaração de maior favorabilidade

- 1-Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as partes outorgantes desta convenção coletiva de trabalho reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente CCT relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao setor, bem como em relação a outros acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados, pelo que estes se dão aqui por revogados.
- 2-Sem prejuízo da possibilidade de renegociação, subsistem, para os atuais trabalhadores com vínculo contratual de trabalho sem termo, reconhecidos como tal pelo Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto, após a entrada em vigor deste CCT, as condições de trabalho e de remuneração mais favoráveis que tenham vindo a ser praticadas, independentemente de se encontrarem, ou não, reduzidas a forma escrita.

Cláusula 102.ª

## Remissão para a lei

- 1-Em tudo quanto neste CCT for omisso são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, quer à data da sua publicação, quer no período da sua execução, sem prejuízo da sua clarificação em sede de intervenção da comissão paritária prevista na cláusula 99.ª
- 2-As remissões que no presente CCT se encontrem feitas para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho e respetiva legislação regulamentar ou complementar, bem como para a legislação específica do setor.

Cláusula 103.ª

#### Aplicabilidade geral

Todo o cláusulado contido no presente CCT e respetivos anexos que não se refira, em exclusivo, aos trabalhadores dos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas ou aos trabalhadores de empresa de trabalho portuário será de aplicação geral a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato.

## Cláusula 103.ª-A

#### Adesão individual ao contrato coletivo

1-De acordo com o disposto no artigo 492.º, número 4, do Código do Trabalho, os trabalhadores não sindicalizados podem pedir por escrito a sua adesão individual ao presente contrato coletivo de trabalho, através de documento devidamente datado e cuja assinatura seja objecto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei, produzindo o presente contrato efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.



- 2-Ao aderir ao presente contrato, o trabalhador não sindicalizado no sindicato que negociou e acordou o presente contrato coletivo de trabalho concorda em comparticipar nas despesas de negociação, celebração e revisão do mesmo, procedendo ao pagamento de prestação correspondente a 1 % da remuneração ilíquida mensal durante o período de vigência do contrato.
- 3-Os pedidos de adesão ao presente contrato são feitos diretamente e voluntariamente ao Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões; em alternativa, se essa for a vontade do trabalhador, os pedidos podem ser realizados junto da entidade empregadora.
- 4- A contribuição prevista no número 2 é satisfeita voluntariamente ao Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões, a qual deverá ser paga mensalmente, através de desconto autorizado pelo trabalhador realizado mensalmente no salário pela entidade empregadora durante o período de vigência do contrato, a qual reenviará os montantes descontados para o sindicato, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando no mesmo prazo ao sindicato a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.
- 5-O trabalhador deverá, quando comunicar ao sindicato e/ou quando da primeira prestação da contribuição, indicar a designação da entidade empregadora, morada, remuneração ilíquida e situação profissional (trabalhador do quadro ou contratado) e data de início e termo do contrato para os trabalhadores com contrato a termo.
- 6-Quando os pedidos de adesão forem feitos diretamente ao sindicato subscritor do presente contrato, este passará ao trabalhador uma declaração da adesão, com a identificação do trabalhador e da entidade empregadora, devendo o sindicato comunicar a essa entidade empregadora a adesão do trabalhador para que este possa passar a estar abrangido pelo CCT.
- 7-Se o pedido de adesão for formalizado junto da entidade empregadora, esta passará ao trabalhador declaração do facto e comunicará ao sindicato a listagem dos trabalhadores, com a respetiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.
- 8-A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 2 dá origem à suspensão imediata da adesão do trabalhador ao presente contrato coletivo.
- 9-A adesão ao presente contrato coletivo não abrange os direitos de defesa do próprio sindicato em caso de conflito laboral e demais regalias sociais, os quais são exclusivos dos filiados do Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões.

Cláusula 104.ª

## Níveis de qualificação

As partes outorgantes deste CCT consideram que a natureza da profissão e o grau de formação, de conhecimentos e de qualificações profissionais dos trabalhadores abrangidos por este instrumento de regulamentação coletiva de trabalho constituem referenciais de enquadramento dos mesmos que os posicionam nos seguintes níveis de qualificação:

## 1- Quadros superiores:

Superintendente/chefe de serviços de conferência.

#### 2- Quadros médios:

Coordenadores/encarregados.

#### 3- Profissionais qualificados:

Trabalhadores de base.



#### ANEXO I

## Categorias profissionais e funções especializadas

## SECÇÃO I

#### Categorias profissionais

#### Cláusula 1.ª

#### Conteúdo funcional

Para efeitos de definição do conteúdo funcional das categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho de que o presente anexo faz parte integrante, considera-se que:

- 1-O superintendente é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo de empresa de movimentação de cargas, superiormente planifica, dirige, coordena e orienta todos os serviços com vista à organização e adaptação da política definida pela empresa e em colaboração com os restantes setores da mesma.
- 2-O chefe de serviços de conferência é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo de empresa e sob a direção do superintendente, orienta os serviços inerentes à operação portuária de conferência.
- 3-O coordenador é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo de empresa e sob a direção dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta a execução do trabalho a ele distribuído, competindo-lhe, nomeadamente:
- a) Promover a formação de equipas de trabalho e dirigir o trabalho por elas executado nos navios e ou serviços que dele dependam;
- b) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o CCT em vigor, propondo as alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correta execução do trabalho;
- c) Colaborar na planificação do serviço, nas requisições e substituição de pessoal e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;
- d) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações;
- e) Assegurar aos trabalhadores portuários de base as condições e o apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas.
  - 4-O trabalhador portuário de base é o profissional que:
- a) A bordo, compete-lhe o exercício das funções de estiva e desestiva, peagem e despeagem quando não efetuadas pela tripulação do navio e outras operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, nomeadamente cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, limpeza de porões ou tanques, vazador de graneis, operador de graneis líquidos, montar mangueiras, coser sacaria, apanha dos derrames para aproveitamento de carga, arrumação de madeiras ou paletas, movimentação de ferramentas e equipamentos;
- b) No cais, terrapleno ou armazém, compete-lhe exercer as funções de lingação e ou deslingação, manuseamento e movimentação de produtos e mercadorias e demais operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, desde que utilizando qualquer meio de movimentação, apartação, marcação e separação das mercadorias, movimentação de ferramentas e equipamentos, incluindo guindastes, bem como o controlo, orientação e o planeamento operacional tendente à carga e descarga de contentores nos terminais;
- c) Compete ainda ao trabalhador portuário de base o exercício das funções especializadas previstas no número 2 da cláusula 9.ª do CCT.



## SECÇÃO II

## Funções especializadas

#### Cláusula 2.ª

#### Conteúdo funcional

1-As funções especializadas inerentes à execução da operação portuária são exercidas em exclusivo por trabalhadores portuários de base, comprovadamente aptos para o efeito, correspondendo-lhes as seguintes designações e o respetivo conteúdo funcional:

a) Portaló - É o trabalhador que a bordo, posicionando-se em lugar que lhe permita a completa e simultânea visibilidade do porão e do operador de equipamento de elevação instalado no navio ou no cais, coordena através de sinais manuais o movimento das lingadas de e para bordo, para os quais a observância dos trabalhadores e do manobrador do equipamento é obrigatória, assegurando que com tal coordenação se evitem danos aos trabalhadores, à carga ou ao navio;

b) Operador de equipamentos de movimentação vertical e horizontal - É o trabalhador que, integrado no quadro privativo da empresa que exerce a atividade de movimentação de carga ou no da ETP, quando no desempenho destas funções, opera com os meios mecânicos de movimentação horizontal e vertical existentes a bordo ou em cais, fixos ou móveis, sejam gruas, guindastes, guinchos, pórticos de cais e de parque, empilhadores, bulldozers, pás mecânicas ou qualquer outro tipo de equipamento, quer seja movimentado ou acondicionado por meio de força motriz ou braçal, camiões, tratores ou qualquer outro tipo de veículo automóvel; Compete-lhe deslocar por esses meios a bordo, no cais, terminais de contentores, terraplenos ou armazéns, quaisquer mercadorias ou equipamentos suscetíveis de movimentação por tal processo.

Compete-lhe ainda zelar pela manutenção e conservação das máquinas que lhe sejam distribuídas e dar conhecimento ao seu superior hierárquico de quaisquer deficiências que verifique;

c) Conferente - É o trabalhador a quem compete:

Conferir todas as mercadorias e unidades de carga/descarga, assegurando-se da sua perfeita identificação e anotando todas as anomalias verificadas no seu estado;

Distribuir as cargas de acordo com os destinos e as instruções recebidas;

Controlar e colher o resultado das pesagens efetuadas;

Medir e obter a cubicagem dos volumes medidos, relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga;

Verificar e anotar as avarias das unidades de carga e sua localização;

Selar contentores ou outras unidades de carga, verificar a existência e inviolabilidade do respetivo selo e fazer observações em conformidade;

Utilizar os meios informáticos necessários e à disposição no âmbito da operação portuária de conferência; Dar conhecimento imediato ao superior hierárquico de todas as ocorrências relacionadas com o serviço; Identificar-se em todos os documentos por si movimentados.

Desempenhar as funções executadas com recurso a meios tecnológicos e software especializado.

- 2-Constitui obrigação das entidades empregadoras/utilizadoras promover ações de formação profissional apropriada que abranja todas as funções especializadas de forma a possibilitar a aptidão a todos os trabalhadores, derivando dessa formação as qualificações necessárias ao seu efetivo exercício, beneficiando, por um lado, os trabalhadores pela atividade diversificada das ações e, por outro, as operações e ou serviços em ganhos de operacionalidade e produtividade resultante dessa polivalência.
- 3-As funções de portaló e a do operador de equipamento vertical quando na movimentação de gruas, guindastes ou de equipamento de elevação instalado no próprio navio devem ser exercidas em alternativa rotativa dentro de cada turno ou período de trabalho.

#### Cláusula 3.ª

## Requisitos de acesso

O acesso ao exercício de cada uma das funções especializadas está dependente do preenchimento por parte do trabalhador dos seguintes requisitos:

a) Ser detentor de carta de condução de automóveis pesados de mercadorias para o exercício de funções relativas à utilização de equipamentos de movimentação de horizontal;

b) Obter a aceitação em provas de seleção físicas, psicotécnicas e médicas para o exercício de qualquer das funções especializadas.



#### ANEXO II

## Cláusulas de expressão pecuniária

#### Cláusula 1.ª

#### Remuneração base mensal

1-A retribuição base mensal do trabalho normal a que se refere o número 1 da cláusula 61.ª do CCT é a seguinte:

8	
Superintendente	
Chefe de serviços de conferência	
Coordenador	
Trabalhador portuário de base:	
Nível I	
Nível II	1 551,87 € a 1 727,71 €;
Nível III	1 376,08 € a 1 551,86 €;
Nível IV	
Nível V	1 024,48 € a 1 210,23 €;
Nível VI	840,00 € a 1 024,47 €.

2-A progressão na carreira de trabalhador portuário de base efetuar-se-á em função da avaliação do seu desempenho, da disponibilidade manifestada para a execução das tarefas inerentes à atividade que exerce e do cumprimento dos seus díspares deveres funcionais, efetuada pela entidade empregadora.

#### Cláusula 2.ª

#### Subsídio de turno e por trabalho noturno

O valor do subsídio a que se refere o número 1 da cláusula 66.ª do CCT é o correspondente a, pelo menos, 10 % da retribuição base mensal que cada trabalhador auferir no momento.

Cláusula 3.ª

#### Diuturnidades

O valor de cada diuturnidade, nos termos do número 1 da cláusula 65.ª do CCT é de 33,69 €.

#### Cláusula 4.ª

## Retribuição do trabalho suplementar

- 1-A retribuição do trabalho suplementar prevista o número 1 da cláusula 62.ª do CCT prestado em antecipação ou repetição de turno nas condições a que refere a cláusula 41.ª, tem por base de cálculo o valor dia que resulte da soma da retribuição base mensal, quando for devido, do subsídio de turno e diuturnidade(s), acrescido de 50 %.
- 2-A retribuição do trabalho suplementar prevista o número 1 da cláusula 62.ª do CCT prestado nas horas de refeição, aos sábados, domingos e feriados e no período das 0h00 às 8h00 a que refere a cláusula 47.ª, tem por base de cálculo o valor dia que resulte da soma da retribuição base mensal, quando for devido, do subsídio de turno e diuturnidade(s), acrescido de 100 %.
- 3-Os valores da tabela infra são meramente ilustrativos do rendimento devido por trabalho suplementar porquanto estão calculados com referência ao valor de base de cada nível remuneratório, sendo os valores definitivos a atribuir a cada trabalhador dependentes da sua condição salarial específica (diuturnidades, etc.)



	Tabela de referência						
	Horário	Trabalhadores portuários de nível					
	ногато	I	II	III	IV	V	VI
	8h00/17h00	131,52 €	118,20 €	104,80 €	92,16€	78,00 €	64,00 €
	17h00/24h00	131,52 €	118,20 €	104,80 €	92,16€	78,00 €	64,00 €
úteis	0h00/8h00	175,36 €	157,60 €	139,68 €	122,88 €	104,00 €	85,28 €
Dias	12h00/13h00	21,92 €	19,70 €	17,46 €	15,36 €	13,00 €	10,66 €
	20h00/21h00	21,92 €	19,70 €	17,46 €	15,36 €	13,00 €	10,66 €
	3h00/4h00	21,92 €	19,70 €	17,46 €	15,36 €	13,00 €	10,66 €
sopi	8h00/17h00	175,36 €	157,60 €	139,68 €	122,88 €	104,00 €	85,28 €
e feriados	17h00/24h00	175,36 €	157,60 €	139,68 €	122,88 €	104,00 €	85,28 €
	0h00/8h00	175,36 €	157,60 €	139,68 €	122,88 €	104,00 €	85,28 €
domingos	12h00/13h00	21,92 €	19,70 €	17,46 €	15,36 €	13,00 €	10,66 €
Sábados,	20h00/21h00	21,92 €	19,70 €	17,46 €	15,36 €	13,00 €	10,66 €
Sába	3h00/4h00	21,92 €	19,70 €	17,46 €	15,36 €	13,00 €	10,66 €

#### Cláusula 5.ª

#### Subsídio de alimentação

- 1-O valor referido na cláusula 70.ª do CCT é de 12,02 € por dia, e por período de trabalho semanal.
- 2-Em cada período de trabalho prestado em sábados, domingos e feriados, antecipações e repetições de turno e no período das 0h00 às 8h00, o valor do subsídio de alimentação é de 12,02 €.
- 3-O subsídio a que se reporta esta cláusula é devido por trabalho efetivo ou disponibilidade para o trabalho e não abrange situações de inoperatividade, ainda que originadas por baixa ou férias.
  - 4-O subsídio previsto nesta cláusula não integra os subsídios de férias e de Natal.

## Cláusula 6.ª

#### Vigência

Nos termos do número 2 da cláusula 4.ª do CCT, os valores constantes deste anexo vigoram por 12 meses, com efeitos desde 1 de janeiro de 2024.

Leça da Palmeira, 15 de fevereiro de 2024.

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:

Maria Marcilia de Brito Montenegro, membro da direção na qualidade de mandatária.

Diogo Vaz Marecos, membro da direção na qualidade de mandatário.

Artur Gravato da Silva Morais, membro da direção na qualidade de mandatário.

Nuno David Braga do Espírito Santo Silva, membro da direção na qualidade de mandatário.

João Manuel Lima de Oliveira Valença, membro da direção na qualidade de mandatário.

Pela Associação GPL - Empresa de Trabalho Portuário do Douro e Leixões:

Alcino de Oliveira, membro da direção na qualidade de mandatário.

Fernando José Lopes Moreira, membro da direção na qualidade de mandatário.

João Manuel Lima de Oliveira Valença, membro da direção na qualidade de mandatário.



Pelo Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões:

Aristides Marques Peixoto, membro da direção na qualidade de mandatário. Américo Manuel Dias Vieira da Silva, membro da direção na qualidade de mandatário. Gonçalo Lopes Moreira Lages Gomes, membro da direção na qualidade de mandatário. João Pedro Azevedo Moreira, membro da direção na qualidade de mandatário. José Manuel Daniel Granja, membro da direção na qualidade de mandatário.

Declaram os outorgantes, para o efeito do disposto na alínea *g*) do artigo 492.º do Código do Trabalho, que a convenção abrange três empregadores e cerca de duzentos e quarenta trabalhadores.

Depositado a 3 de maio de 2024, a fl. 62 do livro n.º 13, com o n.º 117/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



## **PRIVADO**

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal - Alteração salarial e outras

## Artigo 1.º

#### Âmbito e enquadramento

1-A presente revisão altera as cláusula 36.ª, 53.ª e 63.ª, e o anexo I («Tabela de remunerações»), o anexo II («Carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções») e o anexo IV («Empresas e número de trabalhadores/as abrangidos/as») do acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2023, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22 de julho de 2023, procedendo à sua atualização para o ano de 2024.

2-O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul, - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA, adiante coletivamente designadas por empresas ou sociedades e individualmente por empresa ou sociedade e, por outro, os/as trabalhadores/as ao seu serviço representados/as pelas associações sindicais outorgantes.

3-As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades: Águas do Norte, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Distribuição de água (CAE 36002), Recolha e drenagem de águas residuais (37001), Captação e tratamento de água (CAE 36001); Aguas do Douro e Paiva, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001); Simdouro SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas da Região de Aveiro, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Centro Litoral, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Distribuição de água (CAE 36002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Vale do Tejo, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001), Distribuição de água (CAE 36002), Recolha e drenagem de águas residuais (37001) e Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Tejo Atlântico, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Simarsul, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas de Santo André, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001), Recolha e drenagem de águas residuais (37001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha de outros Resíduos não perigosos (CAE 38112); Águas Públicas do Alentejo, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Recolha e drenagem de águas residuais (37001) e Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Algarve, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Alto Minho, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Recolha e drenagem de águas residuais (CAE 37001); AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, Atividades das sedes sociais (CAE 70100) AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e Outras atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, n.e. (74900); AdP - Águas de Portugal Internacional, SA Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e AdP Energias, SA, Atividades das sedes sociais (CAE 70100), Produção



de eletricidade de origem eólica, geotérmica, solar e de origem, n.e. (CAE 35113); Valorização de resíduos não metálicos (CAE 38322) e Produção de eletricidade de origem hídrica (CAE 35111).

- 4-É eliminada a categoria profissional de técnico/a operativo/a A.
- 5-Os/as trabalhadores/as classificados como técnico/a operativa/a A transitam automaticamente para a categoria profissional de técnico/a operativo/a B, sem alteração das respetivas áreas funcionais.
- 6-Consideram-se como sem efeito quaisquer menções à categoria profissional de técnico/a operativo/a A no anexo II («Carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções») do ACT.
  - 7- A cláusula 36.ª do ACT passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 36.ª

#### Descanso diário

- 1-[Redação atual.]
- 2-Relativamente aos/às trabalhadores/as com as categorias profissionais de técnico/a operativo/a B, técnico/a operativo/a C, técnico/a A, técnico/a B e técnico/a C, que laboram em áreas funcionais caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, o período de descanso referido no número anterior poderá ser reduzido, tendo o/a trabalhador/a direito a um período equivalente de descanso compensatório que deverá ser gozado, em dias úteis, até ao termo da semana seguinte, sempre que possível.»

8- A cláusula 53.ª do ACT passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 53.ª

#### Subsídio de refeição

- 1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, ressalvado o disposto nos números seguintes, têm direito a um subsídio de refeição de 7,60 € por cada dia em que prestem efetivamente trabalho.
  - 2-[Redação atual.]
  - 3-[Redação atual.]
- 4-Todo o trabalhador que preste mais de duas horas de trabalho suplementar diário e desde que este coincida com o respetivo momento da refeição, terá direito a uma compensação nos seguintes termos:
- *a)* Almoço Se a antecipação se iniciar às 12h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 12h00, inclusive 7,60 €;
- b) Jantar Se a antecipação se iniciar às 20h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 20h00, inclusive 7,60 €.
  - 5-[Redação atual.]
- 9-Os requisitos de acesso à categoria profissional de técnico/a operativo/a B previstos pelo anexo II do ACT passam a ser os seguintes:
  - «Requisitos de acesso: Escolaridade mínima obrigatória.»
  - 10- A cláusula 63.ª do ACT passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 63.ª

#### Seguro de saúde e seguro de vida

- 1-As empresas contratarão um seguro de saúde para os/as seus/suas trabalhadores/as, que será extensível aos/às respetivos cônjuges não separado/as de pessoas e bens ou equiparados (pessoas em união de facto com o/a trabalhador/a) e filhos/as ou equiparados/as (enteados/as ou adotados/as).
- 2-Os/as filhos/as, enteados/as ou adotados/as serão excluídos/as da apólice na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 25 anos de idade, exceto se, cumulativamente, permanecerem no agregado familiar do/a trabalhador/a, forem portadores/as de deficiência, ou doença crónica, que confira grau de incapacidade permanente, e não auferirem remuneração. Nestes casos a exclusão da apólice ocorre na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 30 anos de idade.
  - 3-As empresas contratarão um seguro de vida para os/as seus/suas trabalhadores/as.»
  - 11- O anexo I do ACT passa a ter a seguinte redação:



## «ANEXO I

## Tabela de remunerações

Níveis	Escalões						
INIVEIS	1	2	3	4	5	6	7
A	5 830,00 €	5 932,00 €	6 036,00 €	6 142,00 €	6 147,00 €	n.a.	n.a.
В	4 864,00 €	5 033,00 €	5 209,00 €	5 392,00 €	5 579,00 €	5 677,00 €	5 778,00 €
С	4 057,00 €	4 199,00 €	4 346,00 €	4 497,00 €	4 655,00 €	4 736,00 €	4 820,00 €
D	3 387,00 €	3 504,00 €	3 626,00 €	3 753,00 €	3 883,00 €	3 951,00 €	4 022,00 €
Е	2 826,00 €	2 924,00 €	3 026,00 €	3 132,00 €	3 240,00 €	3 298,00 €	3 354,00 €
F	2 365,00 €	2 447,00 €	2 529,00 €	2 616,00 €	2 705,00 €	2 752,00 €	2 800,00 €
G	1 983,00 €	2 051,00 €	2 120,00 €	2 191,00 €	2 266,00 €	2 306,00 €	2 345,00 €
Н	1 667,00 €	1 722,00 €	1 779,00 €	1 838,00 €	1 901,00 €	1 933,00 €	1 966,00 €
I	1 420,00 €	1 465,00 €	1 512,00 €	1 560,00 €	1 610,00 €	1 637,00 €	1 663,00 €
J	1 224,00 €	1 261,00 €	1 282,00 €	1 323,00 €	1 365,00 €	1 386,00 €	1 408,00 €
K	1 046,00 €	1 076,00 €	1 109,00 €	1 143,00 €	1 177,00 €	1 196,00 €	1 215,00 €
L	905,00 €	922,00 €	949,00 €	977,00 €	1 006,00 €	1 023,00 €	1 038,00 €
M	n.a.						

A tabela de remunerações encontra-se estruturada em 13 níveis (de A a M) e cada nível encontra-se subdividido em 7 escalões (de 1 a 7).»

12- A tabela «Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais na tabela de remunerações» do anexo II do ACT passa a ter a seguinte redação:

# «Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais na tabela de remunerações

NI/:-	Catalania	Carreira técnica superior	Carreira técnica	Carreira técnica operativa	
Níveis	Categoria assessor	Categorias	Categorias	Categorias	
A					
В	Assessor/a I Assessor/a 0				
С	Assessor/a 0	Técnico/a superior C			
D					
Е					
F					
G			Técnico/a C		
Н		Técnico/a superior B			
I				T' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' '	
J		Técnico/a A - Início J7	Técnico/a B	Técnico/a operativo/a C	
K				T/ : / D	
L			Técnico/a A - Início L5	Técnico/a operativo/a B	
M					

13- O anexo VI do ACT passa a ter a seguinte redação:



#### «ANEXO VI

# Empresas e número de trabalhadores/as abrangidos/as

AdN - Águas do Norte, SA - 600 trabalhadores/as.

AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA - 154 trabalhadores/as.

Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA - 77 trabalhadores/as.

AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA - 281 trabalhadores/as.

AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - 238 trabalhadores/as.

AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA - 416 trabalhadores/as.

AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA - 401 trabalhadores/as.

Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA - 120 trabalhadores/as.

AdSA - Águas de Santo André, SA - 80 trabalhadores/as.

AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA - 157 trabalhadores/as.

AdA - Águas do Algarve, SA - 199 trabalhadores/as.

AdAM - Águas do Alto Minho, SA - 185 trabalhadores/as.

AdP - Águas de Portugal SGPS, SA - 101 trabalhadores/as.

AdP Valor - Serviços Ambientais, SA - 23 trabalhadores/as.

AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA - 11 trabalhadores/as.

AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA - 2 trabalhadores/as.

Total: 3045.»

# Artigo 2.º

### Vigência, eficácia e disposições finais e transitórias

- 1-Salvo impedimento legal, a tabela de remunerações e o novo valor do subsídio de refeição vigorarão e produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor.
- 2-No ano de 2024 e com efeitos a 1 de janeiro, todos/as os/as trabalhadores/as das carreiras profissionais de técnicos/as operativos/as, técnicos/as e técnicos/as superiores entre o nível/escalão J-1, e o nível/escalão H-7, inclusive, cuja antiguidade no grupo AdP, em 31 de dezembro de 2023, fosse igual ou superior a 10 anos completos, passam para o escalão imediatamente seguinte na tabela de remunerações, mesmo que tal implique uma alteração de nível.
- 3- A aplicação das medidas constantes do número anterior não terá qualquer efeito nos «créditos para progressão salarial» acumulados pelos/as trabalhadores/as.
- 4-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g*), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo Código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos/as pela presente convenção 3045 trabalhadores/as e 16 empresas.

Lisboa, 19 de março de 2024.

Pelas sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA:

Pedro Manuel Amaro Martins Vaz, na qualidade de mandatário das entidades empregadoras outorgantes.

Pelo SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal:

Cláudio Alexandre Cunhal Santiago, na qualidade de presidente da direção e da comissão executiva do SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal.

José Pedro Almeida, na qualidade de dirigente e membro da comissão executiva do SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal.

Depositado em 3 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 122/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



# **PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

# CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras e texto consolidado

# Artigo 1.º

### Âmbito e enquadramento

1-Atenta a inexistência de acordo de todas as partes outorgantes, às sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul, - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA, adiante coletivamente designadas por Empresas ou Sociedades e individualmente por Empresa ou Sociedade, e ao SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, não foi possível proceder à alteração salarial e outras, para o ano de 2024, do acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, celebrado entre a Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 13, de 8 de abril de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22 de julho de 2023.

2-Em face desse circunstancialismo, as Empresas e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos acordam que, até ao início da vigência da primeira alteração que venha a ser introduzida ao ACT celebrado entre a Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 13, de 8 de abril de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22 de julho de 2023, o referido ACT continuará a será aplicado salvo no que se encontre especificamente previsto no presente instrumento parcelar e transitório, e, concretamente, no que respeita às cláusulas 36.ª, 53.ª e 63.ª, ao anexo I («Tabela de remunerações»), ao anexo II («Carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções») e ao anexo IV («Empresas e número de trabalhadores/as abrangidos/as») do referido ACT.

3-O presente instrumento parcelar e transitório, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul, - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA, e, por outro, os/as trabalhadores/as ao seu serviço representados/as pela associação sindical outorgante.

4-As empresas signatárias do presente instrumento parcelar e transitório desenvolvem as seguintes atividades: Águas do Norte, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Distribuição de água (CAE 36002), Recolha e drenagem de águas residuais (37001), Captação e tratamento de água (CAE 36001); Águas do Douro e Paiva, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001); Simdouro SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas da Região de Aveiro, SA, Distribuição de



água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Centro Litoral, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Distribuição de água (CAE 36002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Vale do Tejo, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001), Distribuição de água (CAE 36002), Recolha e drenagem de águas residuais (37001) e Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Tejo Atlântico, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Simarsul, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas de Santo André, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001), Recolha e drenagem de águas residuais (37001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha de outros Resíduos não perigosos (CAE 38112); Águas Públicas do Alentejo, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Recolha e drenagem de águas residuais (37001) e Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Algarve, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Alto Minho, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Recolha e drenagem de águas residuais (CAE 37001); AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, Atividades das sedes sociais (CAE 70100) AdP Valor -Serviços Ambientais, SA, Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e Outras atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, n.e. (74900); AdP - Águas de Portugal Internacional, SA Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e AdP Energias, SA, Atividades das sedes sociais (CAE 70100), Produção de eletricidade de origem eólica, geotérmica, solar e de origem, n.e. (CAE 35113); Valorização de resíduos não metálicos (CAE 38322) e Produção de eletricidade de origem hídrica (CAE 35111).

- 5-È eliminada a categoria profissional de técnico/a operativo/a A.
- 6-Os/as trabalhadores/as classificados como técnico/a operativa/a A transitam automaticamente para a categoria profissional de técnico/a operativo/a B, sem alteração das respetivas áreas funcionais.
- 7-Consideram-se como sem efeito quaisquer menções à categoria profissional de técnico/a operativo/a A no anexo II («Carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções») do ACT.
  - 8- A cláusula 36.ª do ACT passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 36.ª

#### Descanso diário

- 1-[Redação atual.]
- 2-Relativamente aos/às trabalhadores/as com as categorias profissionais de técnico/a operativo/a B, técnico/a operativo/a C, técnico/a A, técnico/a B e técnico/a C, que laboram em áreas funcionais caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, o período de descanso referido no número anterior poderá ser reduzido, tendo o/a trabalhador/a direito a um período equivalente de descanso compensatório que deverá ser gozado, em dias úteis, até ao termo da semana seguinte, sempre que possível.»
  - 9- A cláusula 53.ª do ACT passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 53.ª

# Subsídio de refeição

- 1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, ressalvado o disposto nos números seguintes, têm direito a um subsídio de refeição de 7,60 € por cada dia em que prestem efetivamente trabalho.
  - 2-[Redação atual.]
  - 3-[Redação atual.]
- 4-Todo o trabalhador que preste mais de duas horas de trabalho suplementar diário e desde que este coincida com o respetivo momento da refeição, terá direito a uma compensação nos seguintes termos:
- a) Almoço Se a antecipação se iniciar às 12h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 12h00, inclusive 7,60 €;
- b) Jantar Se a antecipação se iniciar às 20h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 20h00, inclusive 7,60 €.
  - 5-[Redação atual.]
- 10- Os requisitos de acesso à categoria profissional de técnico/a operativo/a B previstos pelo anexo II do ACT passam a ser os seguintes:
  - «Requisitos de acesso: Escolaridade mínima obrigatória.»
  - 11- A cláusula 63.ª do ACT passa a ter a seguinte redação:



# «Cláusula 63.ª

# Seguro de saúde e seguro de vida

- 1-As empresas contratarão um seguro de saúde para os/as seus/suas trabalhadores/as, que será extensível aos/às respetivos cônjuges não separado/as de pessoas e bens ou equiparados (pessoas em união de facto com o/a trabalhador/a) e filhos/as ou equiparados/as (enteados/as ou adotados/as).
- 2-Os/as filhos/as, enteados/as ou adotados/as serão excluídos/as da apólice na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 25 anos de idade, exceto se, cumulativamente, permanecerem no agregado familiar do/a trabalhador/a, forem portadores/as de deficiência, ou doença crónica, que confira grau de incapacidade permanente, e não auferirem remuneração. Nestes casos a exclusão da apólice ocorre na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 30 anos de idade.
  - 3-As empresas contratarão um seguro de vida para os/as seus/suas trabalhadores/as.»
  - 12- O anexo I do ACT passa a ter a seguinte redação:

#### «ANEXO I

# Tabela de remunerações

Níveis	Escalões							
	1	2	3	4	5	6	7	
A	5 830,00 €	5 932,00 €	6 036,00 €	6 142,00 €	6 147,00 €	n.a.	n.a.	
В	4 864,00 €	5 033,00 €	5 209,00 €	5 392,00 €	5 579,00 €	5 677,00 €	5 778,00 €	
С	4 057,00 €	4 199,00 €	4 346,00 €	4 497,00 €	4 655,00 €	4 736,00 €	4 820,00 €	
D	3 387,00 €	3 504,00 €	3 626,00 €	3 753,00 €	3 883,00 €	3 951,00 €	4 022,00 €	
Е	2 826,00 €	2 924,00 €	3 026,00 €	3 132,00 €	3 240,00 €	3 298,00 €	3 354,00 €	
F	2 365,00 €	2 447,00 €	2 529,00 €	2 616,00 €	2 705,00 €	2 752,00 €	2 800,00 €	
G	1 983,00 €	2 051,00 €	2 120,00 €	2 191,00 €	2 266,00 €	2 306,00 €	2 345,00 €	
Н	1 667,00 €	1 722,00 €	1 779,00 €	1 838,00 €	1 901,00 €	1 933,00 €	1 966,00 €	
I	1 420,00 €	1 465,00 €	1 512,00 €	1 560,00 €	1 610,00 €	1 637,00 €	1 663,00 €	
J	1 224,00 €	1 261,00 €	1 282,00 €	1 323,00 €	1 365,00 €	1 386,00 €	1 408,00 €	
K	1 046,00 €	1 076,00 €	1 109,00 €	1 143,00 €	1 177,00 €	1 196,00 €	1 215,00 €	
L	905,00 €	922,00 €	949,00 €	977,00 €	1 006,00 €	1 023,00 €	1 038,00 €	
M	n.a.							

A tabela de remunerações encontra-se estruturada em 13 níveis (de A a M) e cada nível encontra-se subdividido em 7 escalões (de 1 a 7).»

13- A tabela «Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais na tabela de remunerações» do anexo II do ACT passa a ter a seguinte redação:



# «Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais na tabela de remunerações

Níveis	Catalania	Carreira técnica superior	Carreira técnica	Carreira técnica operativa	
Niveis	Categoria assessor	Categorias	Categorias	Categorias	
A					
В	Assessor/a I Assessor/a 0				
С	Assessor/a 0	Técnico/a superior C			
D					
Е					
F					
G		Támico/o gumenion D	Técnico/a C		
Н		Técnico/a superior B			
I					
J		Técnico/a A - Início J7	Técnico/a B	Técnico/a operativo/a C	
K				T/	
L			Técnico/a A - Início L5	Técnico/a operativo/a B	
M					

14- O anexo VI do ACT passa a ter a seguinte redação:

#### «ANEXO VI

# Empresas e número de trabalhadores/as abrangidos/as

AdN - Águas do Norte, SA - 600 trabalhadores/as.

AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA - 154 trabalhadores/as.

Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA - 77 trabalhadores/as.

AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA - 281 trabalhadores/as.

AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - 238 trabalhadores/as.

AdVT - Aguas do Vale do Tejo, SA - 416 trabalhadores/as.

AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA - 401 trabalhadores/as.

Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA - 120 trabalhadores/as.

AdSA - Águas de Santo André, SA - 80 trabalhadores/as.

AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA - 157 trabalhadores/as.

AdA - Águas do Algarve, SA - 199 trabalhadores/as.

AdAM - Águas do Alto Minho, SA - 185 trabalhadores/as.

AdP - Águas de Portugal SGPS, SA - 101 trabalhadores/as.

AdP Valor - Serviços Ambientais, SA - 23 trabalhadores/as.

AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA - 11 trabalhadores/as.

AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA - 2 trabalhadores/as.

Total: 3045.»

# Artigo 2.º

# Vigência, eficácia e disposições finais e transitórias

1-Salvo impedimento legal, a tabela de remunerações e o novo valor do subsídio de refeição vigorarão e produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor.

2-No ano de 2024 e com efeitos a 1 de janeiro, todos/as os/as trabalhadores/as das carreiras profissionais de técnicos/as operativos/as, técnicos/as e técnicos/as superiores entre o nível/escalão J-1, e o nível/escalão H-7, inclusive, cuja antiguidade no grupo AdP, em 31 de dezembro de 2023, fosse igual ou superior a 10 anos completos, passam para o escalão imediatamente seguinte na tabela de remunerações, mesmo que tal implique uma alteração de nível.



- 3-A aplicação das medidas constantes do número anterior não terá qualquer efeito nos «créditos para progressão salarial» acumulados pelos/as trabalhadores/as.
- 4-O presente instrumento parcelar e transitório vigorará até ao início da vigência da primeira alteração que venha a ser introduzida ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre a Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 13, de 8 de abril de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22 de julho de 2023.
- 5-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g*), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo Código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos/as pela presente convenção 3045 trabalhadores/as e 16 empresas.

Lisboa, 20 de março de 2024.

Pelas sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA:

Pedro Manuel Amaro Martins Vaz, na qualidade de mandatário das entidades empregadoras outorgantes.

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

José Joaquim Abraão, na qualidade de secretário-geral. João Roque dos Santos, na qualidade de mandatário.

# Texto consolidado

# Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

- 1-O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul, Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor Serviços Ambientais, SA, AdP Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA, adiante coletivamente designadas por Empresas ou Sociedades e individualmente por Empresa ou Sociedade e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.
- 2-As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades: Águas do Norte, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Distribuição de água (CAE 36002), Recolha e drenagem de águas residuais (37001), Captação e tratamento de água (CAE 36001); Águas do Douro e Paiva, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001); Simdouro SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas da Região de Aveiro, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Centro Litoral, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Distribuição de água (CAE 36002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Aguas do Vale do Tejo, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001), Distribuição de água (CAE 36002), Recolha e drenagem de águas residuais (37001) e Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Tejo Atlântico, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Simarsul, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas de Santo André, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001), Recolha e drenagem de águas residuais (37001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha de outros Resíduos não perigosos (CAE 38112); Águas Públicas do Alentejo, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Recolha e drenagem de águas residuais (37001) e Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Algarve, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Aguas do Alto



Minho, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Recolha e drenagem de águas residuais (CAE 37001); AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, Atividades das sedes sociais (CAE 70100); AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e Outras atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, n.e. (74900); AdP - Águas de Portugal Internacional, SA Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e AdP Energias, SA, Atividades das sedes sociais (CAE 70100), Produção de eletricidade de origem eólica, geotérmica, solar e de origem, n.e. (CAE 35113); Valorização de resíduos não metálicos (CAE 38322) e Produção de eletricidade de origem hídrica (CAE 35111).

3-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número1, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo Código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos pelo presente ACT 3045 trabalhadores e 16 empresas, com a distribuição inicial detalhada no anexo VI.

#### Cláusula 2.ª

#### Vigência e sobrevigência

- 1-Este ACT entra em vigor no quinto dia subsequente ao da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, salvo o disposto nos números 3 e 4.
- 2-O presente ACT vigora pelo prazo de 36 meses a contar da data da entrada em vigor definida no número precedente.
- 3-Salvo impedimento legal, as condições constantes das cláusulas 48.ª, 49.ª, 51.ª e 53.ª produzirão efeitos a partir de 1 de julho de 2018, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor do ACT.
- 4- A tabela salarial constante do anexo I vigorará a partir de 1 de janeiro de 2019, respeitando o disposto no anexo IV Transições.
  - 5-Decorrido o prazo de vigência referido no número dois desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:
  - a) Não tendo havido denúncia, o ACT renova-se sucessivamente por iguais períodos de 36 meses;
- b) Havendo denúncia, o ACT mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses;
- c) Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por um período superior a trinta dias, o prazo de sobrevigência suspende-se;
- d) Para efeitos das alíneas b) e c), o período de negociação, com suspensão, não pode exceder o prazo de dezoito meses.
- 6-Decorrido o prazo referido nas alíneas b) e d) do número anterior, consoante o caso, a convenção mantém-se em vigor durante quarenta e cinco dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca

# Cláusula 3.ª

#### Anexos

Constituem anexos ao presente ACT, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

- a) Anexo I Tabela de remunerações;
- b) Anexo II Carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções;
- c) Anexo III Regras de progressão e evolução na carreira;
- d) Anexo IV Transições;
- e) Anexo V Mapas ajudas de custo;
- f) Anexo VI Empregadores e trabalhadores abrangidos.

# CAPÍTULO II

# Informações sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho

# Cláusula 4.ª

# Dever de informação

- 1-Na contratação as empresas devem informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho.
- 2-O trabalhador deve informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, designadamente quanto a situações de acumulação de funções que careçam de autorização.



- 3-Devem ser prestadas ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:
- a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
  - b) O local de trabalho, nos termos da cláusula 23.ª;
- c) A categoria do trabalhador, nos termos do disposto no anexo II deste ACT, bem como a descrição sumária das funções correspondentes;
  - d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
  - e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;
  - f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
  - h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
  - j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
  - k) A duração ou exclusão do período experimental, caso seja convencionado pelas partes;
  - l) A indicação da aplicação deste ACT;
- m) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.
- 4- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas *f*) a *i*) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições da lei, desta convenção ou do regulamento interno da empresa.
- 5-Do contrato de trabalho são feitos dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o original integrar o processo do trabalhador.

#### Cláusula 5.ª

# Meios de informação

- 1-A informação prevista no artigo anterior é prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos, assinados pelo empregador.
- 2-Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas a) a d), h) e i) do número 3 do artigo anterior.
- 3-O dever previsto no número 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.
- 4-Os documentos referidos nos números 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respetivo termo.

# CAPÍTULO III

# Direitos de personalidade

# Cláusula 6.ª

### Reserva da intimidade da vida privada

- 1-As partes devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.
- 2-O direito à reserva da intimidade da vida privada compreende quer o acesso, quer a divulgação de aspetos relativos à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente atinentes à vida familiar, afetiva e sexual, ao estado de saúde, às convicções políticas e religiosas ou à filiação sindical.

# Cláusula 7.ª

### Proteção de dados pessoais

1- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.



- 2-A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador/a que preste informações respeitantes à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.
- 3-As informações relativas à saúde ou ao estado de gravidez previstas no número anterior são prestadas a médico que só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.
- 4-A empresa cumprirá, relativamente aos dados pessoais dos trabalhadores, o previsto na regulamentação legalmente aplicável.

#### Cláusula 8.ª

#### Testes e exames médicos

- 1-Para além das situações previstas na lei, a empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou a apresentação de testes médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas e psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.
- 2- A empresa não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.
- 3-O médico responsável pelos testes ou exames médicos só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

#### Cláusula 9.ª

# Meios de vigilância à distância

- 1-O empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.
- 2-A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.
- 3-Nos casos previstos no número anterior, o empregador informa o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres, consoante os casos: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo.
- 4- A adoção de meios de vigilância à distância estará sujeita à regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.

#### Cláusula 10.ª

# Confidencialidade de mensagens e acesso a informação

- 1-O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de caráter não profissional que envie, receba ou consulte.
  - 2-O endereço de correio eletrónico fornecido pela empresa apenas deve ser utilizado para fins profissionais.
  - 3- Aos trabalhadores não pode ser exigida a utilização de meios próprios para comunicações da empresa.

# Cláusula 11.ª

# Utilização de dados biométricos

A empresa só pode proceder ao tratamento de dados biométricos se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos a atingir e observando a regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.



# CAPÍTULO IV

# Igualdade e não discriminação

#### Cláusula 12.ª

#### Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de trabalho

- 1-O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
  - 2-O direito referido no número anterior respeita, designadamente:
- a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;
- b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;
- d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.
  - 3-O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:
  - a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
- b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 4-A empresa deve afixar, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

# Cláusula 13.ª

#### Proibição de discriminação

- 1- A empresa não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada num dos fatores indicados no número 1 da cláusula anterior.
- 2-Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação profissional que constitua requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional. São, nomeadamente, lícitas as diferenciações retributivas assentes em critérios objetivos, como o mérito, a produtividade, a assiduidade, a antiguidade e a zona geográfica onde se insere o trabalhador.

# Cláusula 14.ª

#### Assédio

- 1-Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 2-Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
  - 3-À prática de assédio aplica-se o disposto na lei.

# Cláusula 15.ª

# Parentalidade

O regime jurídico da parentalidade é o que legalmente estiver em vigor em cada momento.



# CAPÍTULO V

# Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 16.ª

#### Deveres das empresas

- 1-São deveres das empresas:
- a) Cumprir as disposições deste ACT e da lei;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g) Não se opor nem de qualquer maneira impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- *i)* Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e procurando organizar o trabalho por forma a manter condições de segurança, nomeadamente em locais isolados ou sujeitos a especiais condições de segurança no trabalho;
- *j)* Fornecer ao/à trabalhador/a a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- k) Manter atualizado o registo dos/as trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- *l)* Entregar ao trabalhador, com a cessação do contrato de trabalho, certificado de trabalho donde constem as datas da admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos que desempenhou, só podendo o mesmo conter outras menções a pedido do trabalhador.
- 2-As empresas devem proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 3-Na organização da atividade, a empresa deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

# Cláusula 17.ª

#### Deveres do trabalhador

- 1-Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
- a) Cumprir as disposições deste ACT e da lei;
- b) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins das empresas;
- c) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
  - d) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
  - e) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- f) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- g) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;



- *i)* Não utilizar os bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador para outros fins que não seja atividade para a empresa;
- *j)* Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
  - k) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- *l)* Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- *m)* Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- n) Informar a empresa, em tempo útil, dos dados necessários à atualização permanente do seu processo individual.
- 2-O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

#### Cláusula 18.ª

#### Garantias do trabalhador

- 1-É proibido às empresas:
- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
  - b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
  - d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;
  - e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste ACT ou na lei, ou ainda quando haja acordo escrito;
  - g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;
  - h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- *i)* Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- *j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

# CAPÍTULO VI

# Categoria profissional e definição de funções

# Cláusula 19.ª

### Categoria profissional

- 1-Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste ACT já se encontram ao serviço das empresas serão classificados numa das categorias profissionais definidas no anexo II, de acordo com o disposto no anexo IV.
- 2-Os trabalhadores que venham a ser admitidos ao serviço das empresas após a data da entrada em vigor deste ACT serão classificados na categoria profissional para que forem contratados, de entre as previstas no anexo II.
  - 3-A classificação a que se refere o número 2 desta cláusula é da competência das empresas.

### Cláusula 20.ª

# Garantia de direitos

Da revisão de carreiras operada nos termos do presente acordo não pode resultar diminuição da retribuição base dos trabalhadores.



#### Cláusula 21.ª

# Desempenho de funções diferentes das inerentes à categoria profissional do trabalhador

- 1-Sempre que um trabalhador/a exerça, quando o interesse da empresa o exija, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição base da categoria correspondente às funções que predominantemente desempenha, bem como os subsídios que lhe são inerentes previstos neste ACT, observando-se o disposto no número seguinte. Para este efeito, entende-se que um trabalhador exerce funções inerentes a uma determinada categoria apenas quando exerce o núcleo essencial das funções e atribuições previsto para essa categoria.
- 2-Sempre que um trabalhador desempenhe predominantemente funções inerentes a uma categoria profissional diferente da que lhe está atribuída (entendendo-se que um trabalhador desempenha predominantemente funções inerentes a uma categoria profissional diferente da que lhe está atribuída apenas quando exerce o núcleo essencial das funções e atribuições previsto para essa categoria) e a que corresponda maior retribuição base e esse desempenho se tornar permanente por decisão escrita da empresa, ou decorridos mais de doze meses consecutivos, ou 547 dias interpolados no período de dois anos civis consecutivos, adquire o direito a essa categoria, mas sem prejuízo de manter o desempenho das funções correspondentes à categoria em que estava classificado, de forma não predominante. Os períodos de tempo previstos neste número iniciar-se-ão somente após a entrada em vigor do ACT. Contudo, se após 31 de dezembro de 2018 um trabalhador estiver na situação regulada neste número e essa situação se mantiver há mais de vinte e quatro meses consecutivos, a aquisição do direito à categoria correspondente ao desempenho predominante ocorrerá no dia seguinte àquele em que ultrapassar esses vinte e quatro meses (salvo se entretanto perfizer doze meses consecutivos ou 547 dias interpolados no período de dois anos civis consecutivos, contados a partir da entrada em vigor do ACT).
- 3-O disposto nos números anteriores não é aplicável ao desempenho de funções em regime de comissão de serviço, nem às situações de substituição temporária de trabalhador de categoria profissional a que corresponda retribuição base superior que sejam reguladas por acordo escrito, as quais serão regidas pelos termos desse acordo, mas não devendo ocorrer um uso injustificado de acordos escritos sucessivos.

# CAPÍTULO VII

# Carreiras profissionais

Cláusula 22.ª

# Carreiras profissionais

O regime de carreiras profissionais é o previsto no anexo II a este ACT.

# CAPÍTULO VIII

# Organização e prestação de trabalho

Cláusula 23.ª

# Local de trabalho

- 1-O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade na sede, polo, centro operacional ou de manutenção, ou outro local contratualmente definido, o que constituirá o seu local de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes sobre transferência de local de trabalho. Quando o local de trabalho corresponda a um polo, centro operacional ou de manutenção, ou outro local considera-se nele compreendida toda a zona ou área correspondente a esse polo, centro, ou local em que o trabalhador tenha de desempenhar a sua atividade por inerência das respetivas funções.
- 2-A empresa pode transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outro local ou área de trabalho, nos termos da lei.
- 3-A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 4-Em caso de transferência a empresa custeará as despesas comprovadas do trabalhador resultantes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento, em ambas as situações nos termos definidos por acordo entre a empresa e o trabalhador ou, na ausência deste, nos termos da lei.



#### Cláusula 24.ª

#### Mobilidade interna e entre empresas

- 1-As regras referentes a mobilidade interna e entre empresas serão definidas em regulamento interno. As eventuais alterações ao regulamento interno serão objeto de prévia consulta com os representantes dos trabalhadores.
- 2- A mobilidade entre empresas requer acordo escrito tripartido, salvo nos casos de trabalhadores em cujo contrato de trabalho conste a possibilidade de mobilidade entre empresas.

Cláusula 25.ª

#### Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, mas sem prejuízo dos períodos normais de trabalho de duração inferior que na data de entrada em vigor deste ACT estejam a ser praticados por trabalhadores.

#### Cláusula 26.ª

#### Horário de trabalho

- 1-Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.
- 2-Compete à empresa definir o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.
  - 3-Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.
- 4-São horários fixos aqueles em que estão previamente determinadas as horas do início e do termo do trabalho diário e os intervalos de descanso; são horários flexíveis aqueles em que, existindo períodos mínimos diários de presença obrigatória e períodos diários flexíveis, previamente fixados pela empresa, os trabalhadores podem escolher as horas de início e termo da prestação de trabalho.

Cláusula 27.ª

# Trabalho por turnos

- 1-A prestação de trabalho em regime de turnos será organizada por cada empresa em linha com as suas próprias regras internas, observando as condições previstas neste ACT.
- 2-Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.
- 3-Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo ou este resultar do seu contrato individual de trabalho, ou caso se encontre já a prestar, ou tiver prestado anteriormente (há não mais de 7 anos), trabalho em regime de turnos.
- 4-Considera-se como trabalho normal em dia útil o prestado em dia feriado relativamente a atividade que não se suspende nos dias feriados.
- 5- A empresa define, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respetivas funções desempenhadas em regime de turnos.
- 6-A empresa organiza os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço e ouvidos os representantes dos trabalhadores, nos termos da lei. A empresa deverá organizar o regime de turnos de forma a que a cada trabalhador sejam conferidos como dias de descanso um sábado e um domingo consecutivos em cada período de quatro a seis semanas, salvo se operacionalmente tal for inviável, designadamente por força de férias ou ausências temporárias de trabalhadores.
- 7-Os horários de turnos reportam-se, por norma, a cada ano civil mas sem prejuízo das alterações que possam ser promovidas pela empresa, e são afixados nos locais de trabalho, com uma antecedência de 30 dias antes da sua entrada em vigor, sendo a sua elaboração ou alteração objeto de prévia consulta com os representantes dos trabalhadores, nos termos da lei.
- 8-Sem que por esse motivo a empresa incorra em obrigações ou custos relativamente a qualquer dos trabalhadores, podem ser permitidas:
- a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, sejam solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência



não inferior a 3 dias (mas sem embargo de poderem ser aceites pela chefia solicitações com antecedência inferior, desde que pelo menos de 24 horas) e sejam autorizadas por essa chefia;

- b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, sejam solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência não inferior a 30 dias (mas sem embargo de poderem ser aceites pela chefia solicitações com antecedência inferior) e sejam autorizadas por essa chefia.
- 9-Quando as circunstâncias o aconselhem, a empresa pode recorrer a trabalhadores afetos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos (salvo se o consentimento não for necessário, em conformidade com o previsto no número 3, supra), sendo-lhes aplicável, durante o tempo nesse regime, as condições referentes ao regime de turnos.
- 10- A empresa pode, em consonância com as necessidades ou conveniências de serviço, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem do regime de turnos para outra modalidade de horário.
- 11- A alteração do regime prevista no número anterior é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 30 dias, salvo ocorrência de motivo incompatível com a observância desse prazo.

Cláusula 28.ª

#### Trabalho noturno

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 29.ª

#### Isenção de horário de trabalho

- 1- Para além do previsto na lei, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenham funções em regime de comissão de serviço.
- 2-O exercício de funções em regime de isenção de horário de trabalho requer acordo escrito do trabalhador, salvo se o acordo do trabalhador tiver sido já expresso no seu contrato individual de trabalho. Salvo se as partes tiverem acordado diferentemente, o acordo de isenção de horário de trabalho vigora por períodos de 12 meses, sucessivamente renováveis enquanto qualquer das partes não fizer cessar esse regime.

Cláusula 30.ª

# Disponibilidade ou prevenção

- 1-Constitui regime de disponibilidade ou prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho suplementar no prazo máximo de 60 minutos, após contacto da empresa, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços, designadamente reparação ou manutenção.
- 2-Para os efeitos referidos no número anterior, os trabalhadores obrigam-se a manter-se permanentemente contactáveis durante o período de disponibilidade ou prevenção.
  - 3-Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:
- a) Pagamento de uma hora para deslocações de ida e volta, de acordo com o valor da hora de trabalho suplementar, independentemente do tempo de deslocação efetivo;
- b) Pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas para além do tempo de deslocação efetivo; Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou, em caso de impedimento justificado, ao pagamento das despesas de transportes.
- 4-Para além do referido no número anterior, os trabalhadores neste regime têm direito a compensação monetária nos termos da cláusula 51.ª

Cláusula 31.ª

#### Teletrabalho

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



- 2-As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho serão individualmente acordadas por escrito com os trabalhadores, sendo aplicáveis as disposições legais quanto a matérias não expressamente previstas.
- 3-Salvo acordo em sentido diverso, as empresas serão as proprietárias dos instrumentos de trabalho e responsáveis pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização, podendo as partes acordar no pagamento de um montante global fixo para compensação dessas despesas.

### Cláusula 32.ª

### Trabalho suplementar

- 1-Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho ou, no caso dos horários flexíveis, o prestado para além do período de presença obrigatória e do período normal de trabalho diário em vigor, desde que previamente autorizado pela empresa ou por esta expressamente sancionado se as razões que o determinaram não possibilitaram a sua autorização prévia, excluindo-se as situações que a lei considera como não compreendidas na noção de trabalho suplementar.
- 2-O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.
- 3-O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.
- 4-O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 5-O trabalho suplementar previsto no número 2 está sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.
- 6-O trabalho suplementar prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado em princípio não deverá exceder o período normal de trabalho diário, salvo situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

# Cláusula 33.ª

#### Descanso compensatório

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será compensado nos termos da lei.

#### Cláusula 34.ª

#### Intervalos de descanso

- 1-O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando o trabalhador preste mais de 10 horas diárias, caso em que poderá prestar 6 horas de trabalho consecutivo.
- 2-É admitida a jornada contínua, com o limite de seis horas de trabalho consecutivo, nos termos regulamentados pela empresa.
- 3-O intervalo de descanso pode ser reduzido pela empresa para trinta minutos no caso de trabalho por turnos ou outra modalidade de horário que pressuponha a prestação contínua do trabalho e ainda no caso de acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos do mesmo.

# Cláusula 35.ª

#### Comissão de serviço

- 1-Sem prejuízo de poderem ser exercidos em regime de comissão de serviço outros cargos e funções previstos na lei, serão exclusivamente exercidos nesse regime de comissão de serviço os cargos correspondentes a diretor, coordenador e responsável existentes na organização das empresas, uma vez que o seu desempenho supõe uma especial relação de confiança relativamente ao titular dos cargos, e os cargos que integrarem funções de chefia.
- 2-A comissão de serviço terá a duração acordada e, se nenhuma das partes lhe puser termo, renova-se automaticamente pelo período que for acordado por escrito, ou, na ausência de estipulação deste, por períodos de um ano. A empresa poderá fazer cessar a comissão de serviço antes do termo previsto, caso deixe de se veri-



ficar a necessidade de serviço que levou à sua constituição ou se verifique uma perda de confiança, devendo nesse caso ser dado um aviso prévio de pelo menos 120 dias.

- 3-Cessando a comissão de serviço por iniciativa da empresa que não resulte de despedimento por facto imputável ao trabalhador, este tem direito:
- a) A manter-se ao serviço da empresa, a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou a indicada no contrato de comissão de serviço se tal tiver sido previsto;
  - b) Nos termos da lei, a resolver o contrato de trabalho e a receber a indemnização nela prevista;
- c) Tendo sido admitido para trabalhar exclusivamente em regime de comissão de serviço e esta cesse por iniciativa da empresa que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos da lei.

# CAPÍTULO IX

# Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.ª

#### Descanso diário

- 1- Sem prejuízo das exceções previstas na lei e do disposto no número seguinte, o trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.
- 2-Relativamente aos/às trabalhadores/as com as categorias profissionais de técnico/a operativo/a B, técnico/a operativo/a C, técnico/a A, técnico/a B e técnico/a C, que laboram em áreas funcionais caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, o período de descanso referido no número anterior poderá ser reduzido, tendo o/a trabalhador/a direito a um período equivalente de descanso compensatório que deverá ser gozado, em dias úteis, até ao termo da semana seguinte, sempre que possível.

Cláusula 37.ª

### Descanso semanal

Os dias de descanso semanal são dois, correspondendo ao sábado e ao domingo, sendo que o primeiro é o complementar e o segundo o obrigatório, ou os dias previstos nas escalas de turno rotativas no regime de turnos e de laboração contínua, considerando-se, quanto a estes, que o primeiro dia é o dia de descanso semanal complementar e o segundo dia é o dia de descanso semanal obrigatório. Todos os restantes dias são considerados úteis, com exceção dos feriados em que, sendo embora considerado trabalho normal em dia útil o prestado em dia feriado relativamente a atividade que não se suspende nos dias feriados, será compensado com um acréscimo de 75 % da retribuição correspondente ou com descanso compensatório com a duração de 75 % do número de horas prestadas, cabendo a escolha à empresa.

Cláusula 38.ª

# Definição de falta

- 1-Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
- 2-Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- 3-Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se um dia completo de trabalho o número de horas que resultar da média dos períodos normais de trabalho diário durante esse mês.

Cláusula 39.ª

# Faltas justificadas

- 1-As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2-Consideram-se justificadas as seguintes faltas:
- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;



- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica, e respetivos pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados até cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, até dois dias consecutivos;
  - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre e por cada filho menor, para deslocação a escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- *h)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste ACT;
- i) As dadas por candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal de respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
  - j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;
  - k) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3-Consideram-se motivos para justificação de faltas ao abrigo das alíneas *j*) e *k*) do número 2, as seguintes situações:
  - a) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, nos termos da lei;
  - b) Por doação de sangue, a título gracioso, nos termos da lei.
  - 4-São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2.

# Cláusula 40.ª

# Consequência das faltas justificadas

- 1-As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei.
- 2-As faltas previstas na alínea *j*) do número 2 da cláusula 39.ª terão perda de retribuição se tal for comunicado ao trabalhador no ato de autorização ou aprovação.

# Cláusula 41.ª

# Consequência das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam, nomeadamente, a perda da retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador, que não é contado no cômputo da sua antiguidade, sem prejuízo das demais consequências previstas na lei.

# Cláusula 42.ª

# Falta - Substituição da perda de retribuição

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

- a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao limite permitido pela lei, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à empresa. A empresa poderá recusar essa substituição se o pedido do trabalhador for apresentado com uma antecedência que não permita à empresa uma organização atempada dos períodos de férias da generalidade dos trabalhadores com horário de trabalho ou com funções idênticas.
- b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites legais, a pedido escrito do trabalhador e com o acordo da empresa.

# Cláusula 43.ª

# 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 3 e na lei.
  - 2-O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis para a generalidade dos trabalhadores.



- 3-No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, ao gozo de dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias.
- 4-No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior as férias são gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente.
- 5-Da aplicação do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
- 6-Por acordo entre empresa e trabalhador o gozo do período de férias pode ser interpolado, desde que sejam gozados, no mínimo, dez dias úteis consecutivos.
- 7-A empresa, por questões de funcionamento da sua atividade, poderá encerrar determinadas instalações ou serviços nas segundas ou sextas-feiras respetivamente anteriores ou posteriores a dia feriado, podendo marcar esses dias de encerramento como gozo de férias dos seus trabalhadores, até ao limite de dois dias por ano e por trabalhador, comunicando-o aos trabalhadores, até ao dia 15 de dezembro do ano anterior.

#### Cláusula 44.ª

#### Feriados facultativos

Além dos feriados obrigatórios fixados na lei serão observados, a título de feriados facultativos, o feriado municipal onde a sede ou polo estão localizados ou nos termos definidos por cada empresa para efeitos de fixação do mesmo feriado facultativo à generalidade dos seus trabalhadores, e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 45.ª

#### Dispensa

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, poderão beneficiar, em cada ano civil, de dispensa da prestação de trabalho de um dia, a gozar na data de aniversário ou noutro dia à escolha do trabalhador e definido previamente e por acordo com a empresa.

# CAPÍTULO X

# Prestações pecuniárias

# Cláusula 46.ª

# Retribuição do trabalho

- 1- A retribuição base mensal dos trabalhadores abrangidos por este ACT é a fixada nos anexos I, II e IV.
- 2-Não se consideram retribuição, nos termos da lei:
- a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;
- b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
- c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;
- d) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.
- 3-O disposto na alínea *a*) do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.
  - 4-O disposto nas alíneas b) e c) do número 2 não se aplica:
- a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e caráter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;



- b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam caráter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.
- 5-O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição base e outras prestações auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.
  - 6-A base de cálculo das prestações complementares e acessórias é a supletivamente estabelecida na lei.

#### Cláusula 47.ª

# Determinação da retribuição horária

Para efeitos previstos neste ACT, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (*RH*) é a seguinte:

$$RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$$

em que Rm é igual à retribuição base mensal e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 48.ª

#### Remuneração do trabalho suplementar

- 1-O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária normal com os seguintes acréscimos:
- a) 35 % pela primeira hora ou fração desta, em dia útil;
- b) 45 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- c) 75 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.
- 2-Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, não sendo imediatamente antecedente ou subsequente e implicando deslocação do trabalhador da sua residência para o local da prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a:
- a) Pagamento de uma hora para deslocações de ida e volta, de acordo com o valor hora do trabalho suplementar, independentemente do tempo de deslocação efetivo;
- b) Pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas para além do tempo de deslocação efetivo. Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia útil (primeira hora) ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso.

# Cláusula 49.ª

#### Subsídio de turno

- 1-Os trabalhadores que, por virtude da laboração contínua, ou em horário alargado das empresas, prestem serviço por turnos rotativos terão direito, enquanto permanecerem nessas condições, a um subsídio de turno que consiste numa percentagem da retribuição base mensal, nos seguintes termos:
- a) Nas escalas de três turnos rotativos sem descanso semanal fixo ou dois turnos rotativos, sem descanso semanal fixo, ambos parcialmente noturnos 25 %;
- b) Nas escalas de dois turnos rotativos, sem descanso semanal fixo, em que um turno é diurno e outro parcialmente noturno, ou de dois turnos rotativos em que um é diurno e outro totalmente noturno mas com descanso semanal fixo, ou dois turnos rotativos, com descanso semanal fixo, ambos parcialmente noturnos 18 %;
- c) Nas escalas de turnos diurnos sem descanso semanal fixo, ou com dois turnos em que um é parcialmente noturno mas com descanso semanal fixo ao domingo 11 %.
- 2-Os subsídios cujos valores se encontram fixados no número um desta cláusula incluem a remuneração por trabalho noturno.
- 3-O trabalhador que deixe de prestar trabalho em regime de turnos por conveniência da empresa e por períodos não superiores a 15 dias mantém o direito ao montante correspondente ao subsídio de turno mensal, mas aplicando-se também, nesses períodos, o previsto no número 2.
- 4-O trabalhador que há mais de 7 anos seguidos ou 10 interpolados venha prestando trabalho em regime de turnos na modalidade prevista na alínea *a*) do número 1, e por iniciativa da empresa, por motivo de força maior ou por razões médicas (reconhecidas pelo médico do trabalho da empresa) deixe de prestar trabalho em regime de turnos, mantem o direito ao respetivo subsídio durante mais 15 meses, sendo o mesmo reduzido trimestralmente durante esse período em 20 % do montante que era recebido quando deixou de praticar o referido regime de turnos, até se extinguir no termo dos 15 meses.



# Cláusula 50.ª

#### Subsídio de isenção de horário de trabalho

- 1-O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a receber mensalmente uma retribuição especial correspondente a uma percentagem fixada, por acordo escrito, entre 15 % e 21,2 % da respetiva retribuição base mensal, mas sem prejuízo dos valores superiores que na data de entrada em vigor do presente ACT venham sendo praticados para alguns trabalhadores.
- 2-O processo de atribuição deverá ser formalizado através da celebração de acordo escrito, salvo se tal estiver já regulado no contrato individual de trabalho do trabalhador, podendo as partes acordar que o montante da retribuição especial está integrado na retribuição mensal.
- 3-A atribuição desta retribuição especial terá sempre cariz temporário e vigorará enquanto se mantiver o regime de isenção de horário de trabalho. Quando cessar esse regime, por qualquer razão, o trabalhador deixará de receber essa retribuição especial. Caso a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho cesse por iniciativa da empresa e o trabalhador se encontre a prestar trabalho neste regime há mais de 5 anos consecutivos, o trabalhador mantém o direito à respetiva retribuição especial durante 120 dias após termo da prestação de trabalho sob este regime.
- 4-O previsto no número 1 desta cláusula não se aplica aos trabalhadores que hajam renunciado a receber uma retribuição especial pelo regime de isenção de horário de trabalho, nem aos trabalhadores em regime de comissão de serviço, cujas condições remuneratórias constam do acordo de comissão de serviço celebrado.
- 5-O previsto no número 1 desta cláusula não prejudica as situações de trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho na data de entrada em vigor do ACT, mantendo-se as condições acordadas e em vigor nessa data, sem que do ACT decorra uma obrigação de atribuição da retribuição especial nos casos em que esta não está a ser atribuída.

### Cláusula 51.ª

#### Subsídio de disponibilidade ou prevenção

- 1-Os trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula 30.ª, terão direito a um subsídio por cada hora ou fração de todo o tempo em que estejam sujeitos àquele regime, de valor correspondente a 1,20 €.
- 2-Os trabalhadores que na data de entrada em vigor deste ACT venham já recebendo valor superior poderão acordar com a empresa numa forma de compensação da diferença, passando nesse caso a receber o montante de 1,20 €. Na ausência desse acordo, manterão o montante que vêm recebendo, mas sem aumentos subsequentes até o montante que recebem ser igualado pelo valor referido no número 1.

# Cláusula 52.ª

# Remuneração em regime de comissão de serviço

Os trabalhadores nomeados em regime de comissão de serviço terão as condições de remuneração que vierem a ser acordadas e que constarão expressamente do acordo escrito de comissão de serviço, as quais nunca poderão ser inferiores ao total das retribuições auferidas antes do início de exercício deste regime, com respeito pelo previsto neste ACT.

#### Cláusula 53.ª

# Subsídio de refeição

- 1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, ressalvado o disposto nos números seguintes, têm direito a um subsídio de refeição de 7,60 € por cada dia em que prestem efetivamente trabalho.
- 2-Os trabalhadores com contrato a tempo parcial têm direito ao montante integral do subsídio de refeição, salvo se o seu período de trabalho normal diário for inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.
- 3-O trabalhador que receba ajudas de custo nos termos das cláusulas 57.ª e 58.ª deste ACT não tem direito a subsídio de refeição.
- 4-Todo o trabalhador que preste mais de duas horas de trabalho suplementar diário e desde que este coincida com o respetivo momento da refeição, terá direito a uma compensação nos seguintes termos:
- *a)* Almoço Se a antecipação se iniciar às 12h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 12h00, inclusive 7,60 €;



- b) Jantar Se a antecipação se iniciar às 20h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 20h00, inclusive 7,60 €.
- 5-O disposto nos números anteriores não se aplica quando a empresa forneça as refeições em espécie ou compense o respetivo custo.

#### Cláusula 54.ª

#### Subsídio de férias

- 1-Para além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.
- 2-O subsídio de férias será pago integralmente no mês de maio de cada ano, salvo se o trabalhador gozar pelo menos dez dias úteis consecutivos antes do mês de maio, caso em que o subsídio será pago integralmente no mês imediatamente anterior ao mês em que são gozados aqueles dias de férias.

# Cláusula 55.ª

#### Subsídio de Natal

- 1-Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição base mensal acrescida do subsídio de turno, do subsídio que esteja a ser pago pela comissão de serviço e do subsídio de isenção de horário de trabalho.
- 2-O subsídio de Natal será pago no mês de novembro tomando por base a retribuição e subsídios em vigor nesse mês.

# Cláusula 56.ª

#### Viatura própria - Abono

O trabalhador que se desloque ao serviço da empresa em viatura própria, e com a concordância desta, tem direito a receber uma compensação no valor fixado para o setor público empresarial e nas condições descritas no Regulamento Interno «Ajudas de Custo e Abono para Transporte».

# Cláusula 57.ª

# Deslocação em serviço no território nacional - Ajudas de custo

- 1-Considera-se deslocação em serviço a efetuada pelo trabalhador, ao serviço da empresa, que implique um afastamento superior a 35 km dos limites definidos no mapa que constitui o anexo V deste ACT.
- 2-O trabalhador deslocado em serviço no território nacional, durante todo o período de trabalho diário, tem direito à ajuda de custo diária fixada para o setor público empresarial e nas condições descritas no Regulamento Interno «Ajudas de Custo e Abono para Transporte».
- 3-O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores que sejam compensados em espécie ou compensados dos custos suportados.

# Cláusula 58.ª

# Deslocação em serviço ao estrangeiro - Ajudas de custo

- 1-Considera-se deslocado no estrangeiro o trabalhador que se encontre, ao serviço da empresa, fora de Portugal.
- 2-O trabalhador deslocado em serviço no estrangeiro, durante todo o período de trabalho diário, tem direito à ajuda de custo diária fixada para o setor público empresarial e nas condições descritas no Regulamento Interno «Ajudas de Custo e Abono para Transporte».
- 3-O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que sejam compensados em espécie ou compensados dos custos suportados.



# CAPÍTULO XI

# Equipamentos de protecção individual

Cláusula 59.ª

### Princípios gerais

- 1- É obrigatório o uso, pelo trabalhador, de equipamentos de proteção individual, exceto nos casos em que a empresa expressamente determine a sua não obrigatoriedade.
- 2-Sempre que necessário, a empresa fornece gratuitamente ao trabalhador equipamentos de proteção individual.
- 3-O trabalhador deverá usar o fardamento fornecido pela empresa e que esta venha a instituir por razões de serviço.

#### CAPÍTULO XII

# Formação profissional

Cláusula 60.ª

#### Formação contínua

- 1- A empresa garante a cada trabalhador, em cada período de cinco anos, formação durante um período mínimo de 200 horas, correspondente à média de 40 horas por ano.
- 2-A empresa pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação prevista no número anterior, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.
- 3- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.
- 4-Se a empresa não proporcionar atempadamente as horas de formação previstas nos números anteriores, o trabalhador tem direito a receber um subsídio para pagamento do custo de formação de montante igual à retribuição base correspondente ao crédito de horas de formação em falta, que será pago diretamente à entidade formadora ou ao trabalhador, neste caso, contra apresentação de recibo comprovativo do pagamento da formação a esta entidade.
- 5-A área da formação a que se refere o número anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

# Cláusula 61.ª

# Trabalhadores-estudantes

Sem prejuízo de situações mais favoráveis previstas no contrato individual de trabalho ou em acordo escrito, o estatuto de trabalhador-estudante fica sujeito à legislação em vigor.

Cláusula 62.ª

#### Responsabilidade social

- 1-As empresas reconhecem aos seus trabalhadores a qualidade de «partes interessadas» no âmbito das relações laborais, fomentando o seu envolvimento, ponderando as suas sugestões nas áreas da gestão operacional da higiene, segurança e saúde no trabalho e da qualidade.
- 2-As empresas comprometem-se a observar, sempre que possível, no sentido mais favorável para os seus trabalhadores, as bases mínimas das normas em que se encontrem certificadas.

Cláusula 63.ª

#### Seguro de saúde e seguro de vida

1-As empresas contratarão um seguro de saúde para os/as seus/suas trabalhadores/as, que será extensível aos respetivos cônjuges não separados de pessoas e bens ou equiparados (pessoas em união de facto com o/a trabalhador/a) e filhos/as ou equiparados/as (enteados/as ou adotados/as).



- 2-Os/as filhos/as, enteados/as ou adotados/as serão excluídos da apólice na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 25 anos de idade, exceto se, cumulativamente, permanecerem no agregado familiar do/a trabalhador/a, forem portadores/as de deficiência, ou doença crónica, que confira grau de incapacidade permanente, e não auferirem remuneração. Nestes casos a exclusão da apólice ocorre na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 30 anos de idade.
  - 3-As empresas contratarão um seguro de vida para os/as seus/suas trabalhadores/as.

#### Cláusula 64.ª

# Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

- 1-Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho, doença profissional ou doença prolongada grave do foro oncológico, a empresa procurará ocupar o trabalhador em função compatível com a sua incapacidade, nos termos previstos na lei.
- 2- Em caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho reconhecido pela seguradora, ou de doença profissional reconhecida pela medicina do trabalho da empresa e pela Segurança Social, ou de doença prolongada grave do foro oncológico reconhecida pela Segurança Social, a empresa pagará, durante o período de incapacidade fixado pela seguradora ou pela Segurança Social, conforme o caso, um complemento cujo valor será igual à diferença entre a retribuição mensal líquida auferida à data do acidente ou do início da baixa da Segurança Social e o montante do subsídio atribuído pela seguradora ou pela Segurança Social. Esse complemento deixará de ser devido a partir do momento em que a seguradora ou a Segurança Social deixem de atribuir um subsídio pela situação de incapacidade temporária absoluta.
- 3-A retribuição mensal líquida de referência referida no número anterior será atualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa para a retribuição base mensal da categoria em que o trabalhador se enquadra e que auferiria se estivesse ao serviço durante o período de incapacidade.

# CAPÍTULO XIII

# Exercício do direito sindical

# Cláusula 65.ª

#### Princípios gerais

- 1-É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.
- 2-Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.
- 3- À empresa é vedada qualquer interferência na legítima atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

### Cláusula 66.ª

#### Direitos dos delegados sindicais

- 1-Os delegados sindicais têm o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado por esta disponibilizado, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.
- 2-Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respetivo sindicato, por voto direto e secreto, podendo ser constituídas, nos termos da lei, comissões sindicais ou intersindicais.
- 3-As direções dos sindicatos comunicarão, por escrito, à empresa ou ao serviço que esta lhes indicar para o efeito, também por escrito, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais ou intersindicais.
- 4-Os delegados sindicais com direito a crédito de horas nos termos da lei, dispõem, para o exercício da atividade sindical, de um crédito de horas mensal correspondente a 8 horas, o qual pode, mediante solicitação prévia e por escrito da direção do sindicato respetivo, ser apurado semestralmente por empresa e por delegado sindical.
- 5-Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal mediante comunicação escrita à empresa, por parte da comissão intersindical ou do sindicato respetivo, sem o que as ausências são consideradas como faltas injustificadas.



- 6-Quando pretenda utilizar o crédito de horas, o delegado sindical deve comunicá-lo à respetiva hierarquia, em regra com a antecedência mínima de dois dias úteis.
  - 7- A comissão intersindical reúne com a empresa sempre que ambas as partes o julguem conveniente.
- 8-O tempo despendido nessas reuniões não será considerado para o crédito de horas previsto na presente cláusula.

# Cláusula 67.ª

#### Dirigentes sindicais

- 1-Os membros da direção de associação sindical com direito a crédito de horas nos termos da lei, dispõem, para o exercício da sua atividade sindical, de um crédito de horas nos termos da lei, o qual pode, mediante solicitação prévia e por escrito da direção dos sindicato respetivo, ser apurado semestralmente por empresa e por dirigente.
- 2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa ou ao serviço que esta lhes indicar para o efeito, por escrito, até 15 de janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.
- 3-A direção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados nos termos do número anterior, para efeitos da atribuição do crédito de horas, devendo para o efeito informar, por escrito, a empresa ou o serviço que esta indicar, dessa alteração com uma antecedência de 15 dias.
  - 4-Os membros da direção da associação sindical usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.
- 5-Nas situações em que as ausências sejam por período superior a 10 dias úteis consecutivos, o sindicato deve efetuar a respetiva comunicação, por escrito, com a antecedência mínima de 8 dias.

# Cláusula 68.ª

# Direito de reunião

- 1-Nos termos da lei, os trabalhadores podem reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 2-Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, nos termos da lei.
- 3-As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou cinquenta trabalhadores do respetivo estabelecimento ou pela comissão sindical, ou intersindical, sendo comunicado à empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que se pretende que a reunião de trabalhadores se efetue, e afixada a respetiva convocatória.
- 4-Os membros de direção de associações sindicais representativas de trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dos promotores à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

# Cláusula 69.ª

# Direito a instalações

A empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em estabelecimento ou empresa com 150 ou mais trabalhadores.

#### Cláusula 70.ª

#### Reuniões com órgãos de gestão da empresa

- 1-A comissão sindical, ou os delegados sindicais, quando aquela não exista, podem reunir-se com o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que ambas as partes o julguem conveniente, para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.
- 2-O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.



# Cláusula 71.ª

#### Quotização sindical

As empresas obrigam-se, sem qualquer imputação de custos e com observância das disposições legais, a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeita, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização.

# CAPÍTULO XIV

# Comissão paritária

Cláusula 72.ª

# Comissão paritária

- 1-É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas deste ACT.
- 2-As decisões da comissão paritária tomadas por unanimidade serão publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passando a fazer parte integrante deste ACT.
- 3-A comissão paritária é composta por três representantes das empresas e igual número de representantes sindicais.
- 4-Conjuntamente com os representantes efetivos será designado igual número de suplentes para substituir os efetivos em caso de impedimento.
- 5-Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 60 dias subsequentes à entrada em vigor deste ACT, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária.
- 6-Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo, desde que a parte comunique à outra essa substituição, por escrito, com 30 dias de antecedência.
- 7- A comissão paritária funcionará nas instalações da sede do Grupo AdP e reúne mediante convocatória dirigida à outra parte com 30 dias de antecedência, devendo a convocatória ser acompanhada da respetiva ordem de trabalhos.
  - 8- A comissão paritária principiará por elaborar o seu regulamento funcional.

# CAPÍTULO XV

# Cláusula geral e transitória

Cláusula 73.ª

# Cláusula geral e transitória

- 1-Todas as cláusulas e disposições deste ACT que violem disposições legais imperativas não serão aplicáveis enquanto se mantiverem vigentes as disposições legais que as proíbem.
- 2-Com as adaptações expressamente previstas neste ACT e sem prejuízo do previsto no número 4 da cláusula 2.ª e nos anexos a este ACT -, a partir da data de entrada em vigor do ACT as condições estabelecidas neste passarão a ser aplicadas a todos os trabalhadores abrangidos, deixando de ser aplicadas as condições em vigor nas empresas relativamente às matérias reguladas no ACT, nomeadamente as decorrentes de regulamentação interna das empresas, com ressalva de prestações pecuniárias que vêm sendo auferidas por alguns trabalhadores, que hajam sido acordadas expressamente em sede de contrato individual de trabalho e respeitem a anuidades, subsídio de condução, subsídio de água e eletricidade, subsídio de formação, subsídio de deslocação, subsídio de transporte e complemento vencimento microbiologia, sem prejuízo de a empresa poder fazer cessar essas prestações mediante uma forma de compensação que seja acordada com o trabalhador.
- 3-Sem prejuízo do disposto no número anterior, serão mantidos, quando mais favoráveis, relativamente aos trabalhadores que deles usufruem na data de 2 de agosto de 2018, os seguintes beneficios decorrentes de regulamentação interna ou usos e práticas das empresas: Abono para falhas, subsídio de turnos, subsídio de função, subsídio de responsabilidade e compensação ao abrigo da política de mobilidade geográfica.
- 4-Com o primeiro processamento salarial que venha a ser realizado após a entrada em vigor do presente ACT, os trabalhadores abrangidos receberão uma importância única, a título de compensação extraordinária, de 125,00 €, salvo quando a mesmo já tenha sido anteriormente processada aos/às trabalhadores/as em causa, entre o ano de 2018 e a data de início de vigência do ACT, designadamente por força de portaria de extensão



de ACT de conteúdo idêntico ao presente. Excluem-se os trabalhadores que na data de entrada em vigor do ACT estejam em regime de licença sem retribuição, ou em regime de cedência a empresas não outorgantes do ACT ou com o contrato de trabalho suspenso (salvo se a suspensão decorrer de doença ou acidente de trabalho ou de gozo de licença parental ou dirigentes sindicais em exercício).

#### ANEXO I

# Tabela de remunerações

Níveis	Escalões							
	1	2	3	4	5	6	7	
A	5 830,00 €	5 932,00 €	6 036,00 €	6 142,00 €	6 147,00 €	n.a.	n.a.	
В	4 864,00 €	5 033,00 €	5 209,00 €	5 392,00 €	5 579,00 €	5 677,00 €	5 778,00 €	
С	4 057,00 €	4 199,00 €	4 346,00 €	4 497,00 €	4 655,00 €	4 736,00 €	4 820,00 €	
D	3 387,00 €	3 504,00 €	3 626,00 €	3 753,00 €	3 883,00 €	3 951,00 €	4 022,00 €	
Е	2 826,00 €	2 924,00 €	3 026,00 €	3 132,00 €	3 240,00 €	3 298,00 €	3 354,00 €	
F	2 365,00 €	2 447,00 €	2 529,00 €	2 616,00 €	2 705,00 €	2 752,00 €	2 800,00 €	
G	1 983,00 €	2 051,00 €	2 120,00 €	2 191,00 €	2 266,00 €	2 306,00 €	2 345,00 €	
Н	1 667,00 €	1 722,00 €	1 779,00 €	1 838,00 €	1 901,00 €	1 933,00 €	1 966,00 €	
I	1 420,00 €	1 465,00 €	1 512,00 €	1 560,00 €	1 610,00 €	1 637,00 €	1 663,00 €	
J	1 224,00 €	1 261,00 €	1 282,00 €	1 323,00 €	1 365,00 €	1 386,00 €	1 408,00 €	
K	1 046,00 €	1 076,00 €	1 109,00 €	1 143,00 €	1 177,00 €	1 196,00 €	1 215,00 €	
L	905,00 €	922,00 €	949,00 €	977,00 €	1 006,00 €	1 023,00 €	1 038,00 €	
M	n.a.							

A tabela de remunerações encontra-se estruturada em 13 níveis (de A a M) e cada nível encontra-se subdividido em 7 escalões (de 1 a 7).

#### ANEXO II

# Carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções

- 1-Carreiras profissionais
- 1.1- Estabelecem-se três carreiras profissionais, as quais correspondem a níveis distintos de habilitações académicas, responsabilidade, autonomia e competências:
  - Técnica superior;
  - Técnica;
  - Técnica operativa.
  - 2-Categorias profissionais
- 2.1- Cada uma das carreiras profissionais previstas no número 1.1 deste anexo II é constituída por categorias profissionais a que correspondem níveis distintos de experiência, responsabilidade, autonomia e competências.
- 2.2- Nas empresas outorgantes do presente ACT que não constituem empresas gestoras regionais, existe ainda a categoria profissional de assessor, a qual é atribuída sempre por decisão de gestão da empresa.
  - 3-Funções
- 3.1- Cada uma das categorias profissionais previstas no número 1.1 deste anexo II inclui um conjunto de funções diferenciadas pelas atividades específicas da respetiva área funcional. A inserção das funções nas diversas categorias profissionais resulta da sua análise e qualificação pela empresa.



As funções integrantes da categoria profissional de assessor são definidas internamente pela empresa, em linha com a natureza do cargo desempenhado e a experiência, responsabilidade, autonomia e competências de cada trabalhador.

3.2- A previsão das categorias profissionais e respetivas descrições de funções constantes do presente anexo não prejudica a existência de profissões específicas dentro das carreiras e descrições de funções aqui estabelecidas, praticadas em cada uma das empresas outorgantes à data da entrada em vigor deste ACT.

As carreiras profissionais e as categorias profissionais referidas no número 2.1 deste anexo II e certos graus da categoria profissional de assessor (assessor 0 e assessor I) estão enquadrados na tabela de remunerações constante do anexo I, nos termos estabelecidos na tabela seguinte. Os trabalhadores com categoria profissional de assessor de grau superior a grau I estão excluídos dessa tabela de remunerações.

# Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais na tabela de remunerações

NI/:-	Catalania	Carreira técnica superior	Carreira técnica	Carreira técnica operativa	
Níveis	Categoria assessor	Categorias	Categorias	Categorias	
A					
В	Assessor/a I Assessor/a 0				
C		Técnico/a superior C			
D					
Е					
F					
G		Técnico/a superior B	Técnico/a C		
Н					
I				T'ania-la anantinala C	
J		Técnico/a A - Início J7	Técnico/a B	Técnico/a operativo/a C	
K				Támico/o operative/- D	
L			Técnico/a A - Início L5	Técnico/a operativo/a B	
M					

Para os trabalhadores das carreiras profissionais e categorias profissionais previstas no número 1.1 deste anexo II e para certos graus da categoria profissional de assessor (assessor 0 e assessor I) a evolução no âmbito da respetiva carreira profissional e/ou da respetiva categoria profissional é realizada nos termos das regras de progressão e evolução na carreira definidas no anexo III. Aos trabalhadores com categoria profissional de assessor de grau superior a grau I não são aplicáveis essas regras de progressão e evolução na carreira, sendo o acesso à categoria e a evolução para grau ou escalão superior ou para diferente remuneração resultantes exclusivamente de uma decisão de gestão da empresa.

- 4- Definição de funções:
- A) Carreira técnica superior
- Áreas funcionais:
- Administrativa e financeira;
- Apoio jurídico;
- Auditoria;
- Compras e logística;
- Comunicação e educação ambiental;
- Contabilidade;
- Engenharia;
- Gestão de ativos;



- Gestão de clientes;
- Investigação e desenvolvimento;
- Laboratório;
- Manutenção;
- Operação;
- Planeamento e controlo de gestão;
- Recursos humanos;
- Regulação;
- Sistemas e tecnologias de informação;
- Sustentabilidade e responsabilidade social.

Categoria profissional: Técnico superior A

Perfil genérico - É o trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos na área onde se encontra inserido, aplica uma gama variada de métodos e procedimentos padronizados e presta apoio na implementação e na manutenção de processos desenvolvidos na sua área.

Requisitos de acesso: Nível académico mínimo equivalente a licenciatura em área relevante, que se especificará para cada área funcional.

Área funcional: Administrativa e financeira

Definição de funções - Contribui para assegurar a operacionalidade da área administrativa, da contabilidade e da tesouraria mediante a compilação e análise de dados e a e a execução de outras atividades de suporte ao funcionamento da empresa. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Apoio jurídico.

Definição de funções - Recolhe informação sobre legislação e jurisprudência, estuda-a e presta apoio na emissão de pareceres jurídicos. Executa atividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Direito. Área funcional: Auditoria.

Definição de funções - Participa na elaboração dos programas de trabalho em fase de planeamento de auditoria e realiza atividades de análise de menor complexidade, devendo intervir na caraterização de processos e na elaboração de procedimentos. Colabora na realização de testes e na identificação das incorreções e oportunidades de melhoria. Contribui para a elaboração de relatórios de auditoria, através da sistematização das principais conclusões e deve participar, de acordo com a complexidade existente, na apresentação das conclusões identificadas às entidades.

Auxilia no fecho do trabalho, nomeadamente no arquivo e deve de assegurar a adequada referenciação da documentação de suporte. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Àrea relevante: Economia, gestão, engenharia ou direito.

Área funcional: Compras e logística.

Definição de funções - Apoia na execução dos procedimentos instituídos para a compra de bens e serviços e gestão dos respetivos contratos. Contribui para a realização de análises comparativas de custo-benefício relativamente a propostas de diferentes fornecedores. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, economia ou engenharia. Área funcional: Comunicação e educação ambiental.



Definição de funções - Apoia o desenvolvimento de ações e campanhas de comunicação e a realização de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Apoia a promoção de ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Comunicação social, marketing ou equivalente.

Area funcional: Contabilidade.

Definição de funções - Apoia a classificação de documentos, a recolha e análise de dados e a preparação de informação contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Area funcional: Engenharia.

Definição de funções - Apoia a elaboração e o acompanhamento de estudos e projetos Colabora na execução dos procedimentos de contratação e apoia o acompanhamento, a fiscalização e a coordenação das obras de engenharia. Pode desempenhar, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Area funcional: Gestão de ativos.

Definição de funções - Apoia a recolha compilação e análise de dados sobre os ativos corpóreos da empresa e na sua avaliação funcional. Apoia a elaboração do plano e orçamento de investimentos visando a substituição e/ou construção de ativos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes.

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de nível mais complexo relacionadas com o atendimento aos clientes e com o pagamento, faturação e recebimento de valores. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Area funcional: Investigação e desenvolvimento.

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento e o acompanhamento da execução de projetos de I&D. Executa as atividades necessárias à realização de candidaturas a fundos para o financiamento dos projetos. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a elaboração de relatórios de gestão. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste

Área relevante: Engenharia ou área científica do ramo adequado.

Area funcional: Laboratório.

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras, procedimentos laboratoriais e análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Apoia as atividades de gestão do laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do/a trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Química, biologia, bioquímica ou equivalente.



Área funcional: Manutenção.

Definição de funções - Apoia o planeamento da manutenção e contribui para a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia eletrotécnica, mecânica ou outra adequada.

Área funcional: Operação.

Definição de funções - Apoia o planeamento e o controlo da operação dos sistemas de abastecimento de água ou de saneamento de águas residuais. Apoia a verificação do estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas e acompanha as operações de limpeza e pequenas reparações. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ambiente, ou química, ou outro ramo científico adequado.

Área funcional: Planeamento e controlo de gestão.

Definição de funções - Recolhe informação de gestão, analisa-a e presta apoio na elaboração de planos, relatórios e outros documentos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Recursos humanos.

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de gestão técnica e administrativa de recursos humanos, de forma a contribuir para o bom funcionamento empresa e o cumprimento das obrigações legais. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Psicologia, sociologia ou gestão de recursos humanos.

Área funcional: Regulação.

Definição de funções - Apoia na execução dos trabalhos a desenvolver sobre as tarefas que permitem o assegurar o acompanhamento das variáveis regulatórias do negócio. Apoia na recolha de informação destinada a avaliação do cumprimento do contrato de concessão. Apoia na recolha de informação regulatória, nomeadamente, junto do regulador e dos respetivos congéneres nacionais e internacionais. Efetua trabalhos de arquivo e de manutenção da rede. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia e direito.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação.

Definição de funções - Apoia a execução das actividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação para assegurar a sua qualidade, funcionalidade e optimização do desempenho. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Informática ou equivalente.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social.

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento das actividades necessárias ao processo de certificação da empresa e a implementação de melhorias contínuas aos processos. Apoia tecnicamente as actividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo actividades de prevenção e de protecção contra riscos profis-



sionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area relevante: Ramo científico adequado.

Categoria profissional: Técnico superior B

Perfil genérico - É o trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos na área onde se encontra inserido, aplica com autonomia uma gama variada de métodos e procedimentos padronizados, detecta problemas da sua aplicação e propõe a introdução de alterações ou a criação de novos métodos e, ou procedimentos.

Requisitos de acesso: Nível académico mínimo equivalente a licenciatura em área relevante, que se especificará para cada área funcional e pelo menos 3 anos em funções relevantes de qualificação inferior.

Area funcional: Administrativa e financeira.

Definição de funções - Assegura a prestação de informação financeira e contabilística e assume a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor e pela organização da contabilidade. Assegura a operacionalidade da área administrativa mediante a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Area funcional: Apoio jurídico.

Definição de funções - Presta apoio jurídico à empresa, estuda e emite pareceres jurídicos nas suas áreas de competência. Executa atividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode representar a empresa em tribunal. Pode desempenhar as funções de secretário da sociedade, se para tal for nomeado, devendo assegurar o cumprimento do normativo legal específico dessa função. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Direito. Área funcional: Auditoria.

Definição de funções - Elabora os programas de trabalho em fase de planeamento de auditoria e realiza atividades de análise, nas várias áreas de atuação e processos. Auxilia na definição dos testes e na sua realização, bem como na identificação das incorreções e oportunidades de melhoria, desenvolvendo a sua atividade com supervisão mínima. Auxilia na supervisão do trabalho de colegas e contribui para a elaboração de relatórios de auditoria, através da sistematização das principais conclusões, começando também a efetuar a apresentação das conclusões identificadas às entidades.

Auxilia no fecho do trabalho, nomeadamente no arquivo e tem de assegurar a adequada referenciação da documentação de suporte. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Àrea relevante: Economia, gestão, engenharia ou direito.

Área funcional: Compras e logística.

Definição de funções - Faz a prospeção do mercado e executa os procedimentos instituídos para a compra de bens e serviços e gestão dos respetivos contratos. Efetua análises comparativas de custo-benefício relativamente a propostas de diferentes fornecedores e elabora relatórios sobre as mesmas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, economia ou engenharia.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental.

Definição de funções - Planeia, articula e desenvolve ações e campanhas de comunicação e eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Promove ações de educação ambiental, contribuindo



para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Promove a divulgação externa e interna de informação relevante às partes interessadas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Comunicação social, marketing ou equivalente.

Área funcional: Contabilidade.

Definição de funções - Classifica e lança documentos nas contas. Analisa, reconcilia e corrige as contas e prepara a informação para garantir o cumprimento das normas contabilísticas e das obrigações fiscais e legais. Contribui para a preparação dos mapas financeiros. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Area funcional: Engenharia.

Definição de funções - Elabora cadernos de encargos visando o lançamento de concursos para a elaboração de projetos e a realização de empreitadas para a construção ou conservação das infraestruturas da empresa. Faz o acompanhamento da realização dos projetos e o controlo da execução e das empreitadas. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de ativos.

Definição de funções - Efetua a avaliação funcional e procede à recolha, compilação e análise de dados sobre os ativos corpóreos da empresa. Propõe a integração no plano e orçamento de investimentos dos ativos que, de acordo com os resultados da avaliação funcional e análise de risco, devem ser substituídos ou intervencionados. Pode elaborar estudos e emitir pareceres sobre assuntos da sua especialidade. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes.

Definição de funções - Executa as atividades de nível mais complexo relacionadas com o atendimento aos clientes e com a faturação e recebimento de valores. Recolhe, compila e analisa informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Investigação e desenvolvimento.

Definição de funções - Identifica oportunidades, propõe o desenvolvimento e faz o acompanhamento da execução de projetos de I&D. Elabora candidaturas a fundos para o financiamento dos projetos. Participa nas reuniões da rede de I&D da empresa/grupo, podendo quando solicitado elaborar e realizar apresentações e palestras sobre assuntos relevantes para a área. Faz a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a elaboração dos relatórios de gestão. Pode desempenhar, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia ou outra área científica do ramo adequado.

Área funcional: Laboratório.

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras, procedimentos laboratoriais e análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Assegura a gestão do laboratório. Contribui para a identificação, estudo e implementação de novos métodos ou técnicas de controlo analítico, de forma a melhorar a qualidade das análises, reduzir o tempo para obtenção dos resultados e otimizar os



processos de trabalho no laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Química, biologia, bioquímica ou equivalente.

Área funcional: Manutenção.

Definição de funções - Efetua o planeamento e a gestão da manutenção e garante a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia eletrotécnica, mecânica ou outra adequada.

Área funcional: Operação.

Definição de funções - Planeia, controla a operação e gere os sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, acompanha e assegura as operações de limpeza e pequenas reparações. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Área funcional: Planeamento e controlo de gestão.

Definição de funções - Colabora no planeamento global das atividades da empresa através da recolha, seleção, tratamento e análise da informação necessária. Identifica e monitoriza as ações e as atividades a realizar pela empresa. Elabora documentos com informação de gestão. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Recursos humanos.

Definição de funções - Executa as atividades de gestão técnica e administrativa de recursos humanos, de forma a contribuir para o bom funcionamento empresa e assegura o cumprimento das obrigações legais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area relevante: Psicologia, sociologia ou gestão de recursos humanos.

Área funcional: Regulação.

Definição de funções - Efetua análises e testes procedendo ao controlo das variáveis regulatórias do negócio. Promove a inovação das análises, diferenciando-as das análises recorrentes e acrescentando valor. Assegura a elaboração de testes que permitam e promovam o cumprimento do contrato de concessão, antecipando sempre que possível as soluções para melhoria das análises de controlo. Mostra domínio das variáveis regulatórias fundamentais. Apoia na elaboração de estudos de viabilidade e estruturação tarifária. Elabora análises sobre propostas da entidade reguladora, confrontando-as com propostas das entidades congéneres para o mesmo assunto. Participa no planeamento dos trabalhos regulatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia e direito.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação.

Definição de funções - Planeia e executa as actividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação para assegurar a sua qualidade, funcionalidade e optimização do desempenho. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da em-



presa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Informática ou equivalente.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social.

Definição de funções - Executa e articula as actividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação e implementação de melhorias contínuas aos processos. Contribui para a definição de normas e procedimentos relativos ao SRE, de forma a garantir a optimização dos processos de trabalho e cumprir as normas e a legislação em vigor. Executa as actividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Categoria profissional: Técnico superior C

Perfil genérico - É o trabalhador que possuindo um nível elevado de conhecimentos técnico-científicos e experiência na área onde se encontra inserido, assegura com autonomia e responsabilidade a realização de trabalhos e estudos de grande complexidade. Planeia, organiza e conduz programas e projectos. Identifica, selecciona e adapta técnicas ou métodos que permitam introduzir alterações aos processos ou procedimentos de trabalho com vista à melhoria da produtividade e rentabilidade da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Requisitos de acesso: Nível académico mínimo equivalente a licenciatura em área relevante, que se especificará para cada área funcional, a que, preferencialmente, acresça um grau de ensino pós-graduado em áreas claramente relevantes para a função a desempenhar e, pelo menos, 10 anos de exercício de funções relevantes de qualificação inferior.

Área funcional: Administrativa e financeira.

Definição de funções - Assegura a prestação de informação financeira e assume a responsabilidade pelo planeamento da tesouraria e pelo registo e cálculo das amortizações do património corpóreo e incorpóreo da empresa. Assegura e supervisiona a operacionalidade da área administrativa mediante a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a revisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Apoio jurídico.

Definição de funções - Presta apoio jurídico à empresa, estuda e emite pareceres jurídicos nas suas áreas de competência. Executa e supervisiona atividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode representar a empresa em tribunal. Pode desempenhar as funções de secretário da sociedade, se para tal for nomeado, devendo assegurar o cumprimento do normativo legal específico dessa função. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Direito. Área funcional: Auditoria.

Definição de funções - Elabora ou revê os programas de trabalho produzidos em fase de planeamento de auditoria, definindo as equipas, tempo e responsabilidades de execução, efetuando trabalho de análise, se necessário e em áreas mais complexas. Efetua a supervisão da execução do programa de trabalho, definindo as medidas corretivas necessárias. Revê os papéis de trabalho elaborados pelos membros da equipa que supervisiona e as oportunidades de melhoria e incorreções identificadas. Prepara ou supervisiona a elaboração dos relatórios de auditoria, através da sistematização das principais conclusões e efetua a apresentação das conclusões identificadas às entidades ou auxilia outros elementos que o façam.



Supervisiona o fecho do trabalho, o arquivo e a existência da adequada referenciação da documentação de suporte, sendo ainda responsável por aferir os desvios ocorridos face ao planeamento e identifica as oportunidades de melhoria que tornem a realização de futuros trabalhos mais eficiente. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia ou direito.

Área funcional: Compras e logística.

Definição de funções - Desenvolve e supervisiona a realização das atividades que integram os processos das compras e logística designadamente, a prospeção e análise do mercado, a monitorização de grandes fornecedores a execução dos procedimentos instituídos para a compra de bens e serviços e a gestão dos respetivos contratos. Coordena o desenvolvimento de cadernos de encargos e conduz análises comparativas de custo-benefício relativamente a propostas de diferentes fornecedores elaborando relatórios sobre as mesmas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, economia ou engenharia.

Area funcional: Comunicação e educação ambiental.

Definição de funções - Planeia, articula, desenvolve e supervisiona ações e campanhas de comunicação e eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Promove e supervisiona ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Promove e supervisiona a divulgação externa e interna de informação relevante às partes interessadas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Comunicação social, *marketing* ou equivalente.

Área funcional: Contabilidade.

Definição de funções - Supervisiona as atividades de classificação e lançamento dos documentos nas contas bem como as de analise, correção e fecho das mesmas assegurando a sua fidedignidade e o cumprimento das normas contabilísticas e das obrigações fiscais e legais. Prepara os mapas financeiros designadamente o balanço e demonstração de resultados. Pode colaborar na realização de operações contabilísticas para a consolidação de contas do grupo. Desenvolve estudos e emite pareceres sobre assuntos da sua especialidade. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Engenharia.

Definição de funções - Executa, articula e supervisiona as atividades que visam, o acompanhamento da execução do plano de investimentos da empresa. Elabora e acompanha os estudos e a elaboração dos projetos e executa e supervisiona as atividades necessárias para garantir a disponibilidade dos terrenos. Coordena e supervisiona a realização de empreitadas na área geográfica a que está afeto. Supervisiona a execução dos procedimentos de contratação de projetos e empreitadas e a avaliação das propostas dos fornecedores. Analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a revisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de ativos.

Definição de funções - Supervisiona a avaliação funcional e a recolha, compilação e análise de dados sobre os ativos corpóreos da empresa. Conduz a elaboração e revisão do plano e orçamento de investimentos que, de acordo com os resultados da avaliação funcional e análise de risco dos ativos, estabelece quando aqueles devem ser substituídos ou intervencionados. Elabora estudos e emite pareceres sobre assuntos da sua especialidade. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente



ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes.

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades de nível mais complexo relacionadas com o atendimento aos clientes e com o pagamento, faturação e recebimento de valores. Garante a operacionalidade da área de gestão de clientes mediante a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Area funcional: Investigação e desenvolvimento.

Definição de funções - Identifica oportunidades, analisa-as e avalia a sua probabilidade de realização propõe o desenvolvimento e faz o acompanhamento da execução de projetos de I&D. Deteta oportunidades de colaboração, no domínio da I&D, com entidades privadas e públicas e propõe a realização de protocolos. Estuda as fontes potenciais de financiamento e cofinanciamento de projetos de I&D e supervisiona a elaboração das respetivas candidaturas. Participa nas reuniões da rede de I&D da empresa/grupo, podendo quando solicitado elaborar e realizar apresentações e palestras sobre assuntos relevantes para a área. Faz a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a elaboração dos relatórios de gestão. Pode desempenhar, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia ou outra área científica do ramo adequado.

Área funcional: Laboratório.

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras, procedimentos laboratoriais e análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Assegura e supervisiona a gestão do laboratório. Identifica, estuda e acompanha a implementação de novos métodos ou técnicas de controlo analítico, de forma a melhorar a qualidade das análises, reduzir o tempo para obtenção dos resultados e otimizar os processos de trabalho no laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area relevante: Química, biologia, bioquímica ou equivalente.

Área funcional: Manutenção.

Definição de funções - Efetua o planeamento e a gestão da manutenção e garante a realização e a supervisão das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão e supervisão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia eletrotécnica, mecânica ou outra adequada.

Area funcional: Operação.

Definição de funções - Planeia, controla a operação e gere os sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, acompanha e assegura as operações de limpeza e pequenas reparações. Supervisiona as atividades de gestão da operação das redes e dos processos de tratamento. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão e supervisão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funciona-



mento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Área funcional: Planeamento e controlo de gestão.

Definição de funções - Colabora no planeamento global das atividades da empresa através da recolha, seleção, tratamento e análise da informação necessária. Identifica, monitoriza e analisa as ações e as atividades a realizar pela empresa. Elabora e supervisiona a produção de documentos com informação de gestão. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Recursos humanos.

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades de gestão técnica e administrativa de recursos humanos, de forma a contribuir para o bom funcionamento da empresa e assegura e supervisiona o cumprimento das obrigações legais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Psicologia, sociologia ou gestão de recursos humanos.

Area funcional: Regulação.

Definição de funções - Promove e efetua análises diferenciadas procedendo ao controlo das variáveis regulatórias do negócio. Propõe alterações contratuais em consonância. Assegura a inovação das análises, diferenciando-as das análises recorrentes e acrescentando valor. Assegura a conceção de testes que permitam e promovam o cumprimento do contrato de concessão, antecipando soluções para melhoria das análises de controlo. Propõe alterações para os mecanismos regulatórios. Domina as variáveis regulatórias na sua totalidade. Elabora de estudos de viabilidade e de estruturação tarifária. Elabora análises sobre propostas da entidade reguladora, confrontando-as com propostas das entidades congéneres para o mesmo assunto. Promove no planeamento dos trabalhos regulatórios. Assegura a organização dos instrumentos de trabalho e do arquivo. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia e direito.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação.

Definição de funções - Planeia, executa e supervisiona as actividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação para assegurar a sua qualidade, funcionalidade e optimização do desempenho. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Informática ou equivalente.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social.

Definição de funções - Executa, articula e supervisiona as atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação, planeamento e implementação de melhorias contínuas aos processos. Contribui para a definição de normas e procedimentos relativos ao SRE, de forma a garantir a otimização dos processos de trabalho e cumprir as normas e a legislação em vigor. Executa as atividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.



#### B) Carreira técnica

Áreas funcionais:

- Administrativa, financeira;
- Assistência a redes;
- Compras e logística;
- Comunicação e educação ambiental;
- Engenharia;
- Gestão de clientes;
- Laboratório:
- Manutenção:
- Operação;
- Recursos humanos;
- Sistemas e tecnologias de informação;
- Sustentabilidade e responsabilidade social.

Categoria profissional: Técnico A

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa as tarefas de menor complexidade e de rotina, prestando apoio ao trabalho desenvolvido por outros técnicos mais qualificados, seguindo sempre as instruções da sua chefia.

Requisitos de acesso: 12.º ano, preferencialmente técnico-profissional (nível III) em área relevante, que se especificará para cada área funcional.

Área funcional: Administrativa financeira.

Definição de funções - Apoia a preparação de informação financeira e contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Contribui para assegurar a operacionalidade da área a que está afeto a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Garante o apoio administrativo aos órgãos da empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Contabilidade, gestão administrativa.

Área funcional: Assistência a redes.

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a atividade inerente à rede, nomeadamente deteção 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 deteção 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. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Efetua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja atividade, eventualmente, coordena, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado. Área funcional: Compras e logística.

Definição de funções - Apoia a execução das atividades administrativas inerentes aos processos de compras e logística, de acordo com orientações superiores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental.

Definição de funções - Apoia a realização de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Recolhe e compila informação sobre educação ambiental e apoia a realização de ações de sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins



ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Àrea funcional: Engenharia.

Definição de funções - Apoia as atividades de fiscalização e coordenação das obras de engenharia e presta apoio administrativo à área de acordo com orientações superiores Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado. Área funcional: Gestão de clientes.

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de prestação de esclarecimentos e resolução de solicitações ou reclamações colocadas pelos clientes. Apoia a execução das atividades de pagamentos e recebimentos de valores. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado. Área funcional: Laboratório.

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras e apoia a realização dos procedimentos laboratoriais e das respetivas análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Presta apoio geral às atividades do laboratório. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Técnicas de laboratório.

Área funcional: Manutenção.

Definição de funções - Apoia a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Apoia a inspeção e a verificação do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletricidade, mecânica, eletromecânica, instrumentação.

Área funcional: Operação.

Definição de funções - Apoia a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Apoia a verificação do estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, executa as operações de limpeza e presta apoio à execução de reparações. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Recursos humanos.

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de gestão administrativa de recursos humanos, de acordo com orientações superiores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação.

Definição de funções - Apoia a execução dos procedimentos necessários à instalação, normal funcionamento e manutenção das aplicações informáticas e do equipamento existente na empresa e apoia os utilizadores para assegurar a funcionalidade e operacionalidade da empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.



Área relevante: Eletrónica ou informática.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social.

Definição de funções - Presta apoio na realização das atividades de segurança e saúde do trabalho, colaborando na execução de actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais. Apoia o desenvolvimento das actividades necessárias ao processo de certificação da empresa e a implementação de melhorias contínuas aos processos. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Categoria profissional: Técnico B

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa actividades variadas que requerem o conhecimento de todas as técnicas inerentes à especificidade da sua área, podendo decidir sobre o modo de operação, respeitando o preceituado nos procedimentos aplicáveis.

Requisitos de acesso: 12.º ano, preferencialmente técnico-profissional (nível III) em área relevante, que se especificará para cada área funcional e pelo menos 3 anos em funções enquadradas por categorias de nível inferior.

Área funcional: Administrativa financeira.

Definição de funções - Faz a classificação de documentos e a preparação de outra informação financeira e contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Contribui para assegurar a operacionalidade da área a que está afeto participando no inventário e registo do património e na execução de procedimentos relativos à tesouraria. Pode prestar apoio administrativo aos órgãos da empresa. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Contabilidade, gestão administrativa.

Àrea funcional: Assistência a redes.

Definição de funções - Executa funções relacionadas com a atividade inerente à rede, nomeadamente deteção 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 deteção 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. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado. Área funcional: Compras e logística.

Definição de funções - Executa atividades administrativas inerentes aos processos de compras e logística, designadamente a realização dos procedimentos de contratação pública, a inserção de dados em plataformas digitais e a consulta a potenciais fornecedores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental.

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento de ações e campanhas de comunicação e a realização de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Recolhe, compila e analisa informação sobre educação ambiental e efetua ações de sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste

Área relevante: Ramo adequado. Área funcional: Engenharia.



Definição de funções - Apoia as atividades de fiscalização e coordenação das obras de engenharia e executa atividades de apoio administrativo à área, designadamente na gestão do cadastro das infraestruturas e inserção de dados em SIG. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado. Área funcional: Gestão de clientes.

Definição de funções - Executa atividades de prestação de esclarecimentos, de informações e a resolução de solicitações ou reclamações colocadas pelos clientes. Executa atividades de pagamentos e recebimentos de valores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado. Área funcional: Laboratório.

Definição de funções - Executa os procedimentos laboratoriais e apoia a realização das análises associados ao controlo analítico da água e águas. Presta apoio geral às atividades do laboratório, designadamente no armazenamento e gestão dos stocks de produtos e materiais necessários à realização das análises. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Técnicas de laboratório.

Área funcional: Manutenção.

Definição de funções - Executa as intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Efetua a inspeção e a verificação do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Recolhe e compila a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletricidade, mecânica, eletromecânica, instrumentação.

Área funcional: Operação.

Definição de funções - Efetua a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, executa e supervisiona as operações de limpeza e presta apoio à execução de reparações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado. Área funcional: Recursos humanos.

Definição de funções - Executa atividades de gestão administrativa de recursos humanos, inserindo dados no sistema informático em preparação do processamento de salários. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação.

Definição de funções - Executa os procedimentos necessários à instalação, normal funcionamento e manutenção das aplicações informáticas e do equipamento existente na empresa e apoia os utilizadores para assegurar a funcionalidade e operacionalidade da empresa. Apoia a execução de actividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou



funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area relevante: Electrónica ou informática.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social.

Definição de funções - Executa as atividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Apoia o desenvolvimento das atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação e implementação de melhorias contínuas aos processos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Categoria profissional: Técnico C

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa tarefas que requerem o domínio aprofundado de todas as técnicas inerentes à especificidade da sua área, podendo efectuar alterações aos procedimentos aplicáveis. Assume a responsabilidade pela realização atempada, segura e com qualidade das actividades desenvolvidas na sua área específica.

Requisitos de acesso: 12.º ano, preferencialmente técnico-profissional (nível III) em área relevante, que se especificará para cada área funcional e pelo menos 10 anos em funções enquadradas por categorias de nível inferior.

Área funcional: Administrativa financeira.

Definição de funções - Faz a classificação de documentos e a preparação de outra informação financeira e contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Executa o inventário e registo do património e procede ao cálculo das respetivas amortizações e depreciações sob orientação superior e na execução dos procedimentos relativos à tesouraria. Pode prestar apoio administrativo aos órgãos da empresa. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area relevante: Contabilidade, gestão administrativa.

Área funcional: Assistência a redes.

Definição de funções - Executa funções de nível mais complexo relacionadas com a atividade inerente à rede, nomeadamente deteção 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 deteção 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. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Area funcional: Compras e logística.

Definição de funções - Executa atividades administrativas inerentes aos processos de compras e logística, designadamente procedimentos de contratação pública, a inserção de dados em plataformas digitais e a consulta a potenciais fornecedores. Pode apoiar a análise de propostas de fornecedores e contribuir para o estudo custo-benefício das mesmas. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental.

Definição de funções - Desenvolve ações e campanhas de comunicação, apoia a promoção de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Promove ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Apoia a divulgação externa e interna de informação relevante às partes interessadas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as



suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Engenharia.

Definição de funções - Apoia as atividades de fiscalização e coordenação das obras de engenharia e executa atividades de apoio administrativo à área, designadamente na gestão do cadastro das infraestruturas e inserção de dados em SIG. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes.

Definição de funções - Realiza e supervisiona as atividades de prestação de esclarecimentos, de informações e a resolução de solicitações ou reclamações colocadas pelos clientes. Realiza e supervisiona atividades de pagamentos e recebimentos de valores. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Laboratório.

Definição de funções - Realiza e supervisiona a recolha de amostras, os procedimentos laboratoriais e a realização das respetivas análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Presta apoio geral às atividades do laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Técnicas de laboratório.

Área funcional: Manutenção.

Definição de funções - Executa e supervisiona as intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Efetua a inspeção, a verificação e a supervisão do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletricidade, mecânica, eletromecânica, instrumentação.

Área funcional: Operação.

Definição de funções - Efetua e supervisiona a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica e supervisiona o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas e executa e supervisiona as operações de limpeza e presta apoio à execução de reparações. acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do/a trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Recursos humanos.

Definição de funções - Executa atividades de gestão administrativa de recursos humanos, compilando e inserindo dados no sistema informático em preparação do processamento de salários e do preenchimento de declarações e outros documentos que constituem obrigações legais e fiscais da empresa. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da em-



presa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação.

Definição de funções - Executa e supervisiona os procedimentos necessários à instalação, normal funcionamento e manutenção das aplicações informáticas e do equipamento existente na empresa e apoia os utilizadores para assegurar a funcionalidade e operacionalidade da empresa. Executa actividades técnicas e de gestão dos sistema de informação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Electrónica ou informática.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social.

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades de segurança, e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Apoia o desenvolvimento das atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação, planeamento e implementação de melhorias contínuas aos processos. Contribui para a definição de normas e procedimentos relativos ao SRE, de forma a garantir a otimização dos processos de trabalho e cumprir as normas e a legislação em vigor. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area relevante: Ramo adequado.

C) Carreira: Técnica operativa

- Áreas funcionais:
- Administrativa;
- Assistência a redes;
- Manutenção;
- Operação.

Categoria profissional: Técnico operativo B

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa actividades variadas que requerem o conhecimento de procedimentos e técnicas simples.

Requisitos de acesso: Escolaridade mínima obrigatória.

Area funcional: Operação.

Definição de funções - Efectua, de acordo com os procedimentos estabelecidos, a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais e realiza a recolha de amostras. Exerce funções relacionadas com a condução de viaturas para transporte de pessoas, equipamentos ou cisternas. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infra-estruturas dos sistemas e executa e supervisiona as operações de limpeza e pequenas reparações. Apoia a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos eléctricos, electrónicos, mecânicos e electromecânicos e das instalações da empresa. Presta apoio geral às actividades de operação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area funcional: Manutenção.

Definição de funções - Apoia e executa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, as intervenções de manutenção dos equipamentos eléctricos, electrónicos, mecânicos e electromecânicos e das instalações da empresa. Efectua a inspecção e a verificação do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Presta apoio geral às actividades de manutenção. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Administrativa.



Definição de funções - Executa as actividades administrativas e de apoio geral ao funcionamento da empresa, com o objectivo de assegurar a satisfação das suas áreas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Assistência a redes.

Definição de funções - Execução de actividades relacionadas com a 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. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Categoria profissional: Técnico operativo C

Perfil genérico - E o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa actividades que requerem o conhecimento relativamente aprofundado de procedimentos e técnicas variadas. .

Requisitos de acesso: Escolaridade mínima obrigatória e pelo menos 10 anos em funções enquadradas por categorias de nível inferior.

Área funcional: Operação.

Definição de funções - Efectua e supervisiona, de acordo com os procedimentos estabelecidos, a operação dos Sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais e realiza a recolha de amostras. Exerce funções relacionadas com a condução de viaturas para transporte de pessoas, equipamentos ou cisternas. Verifica e supervisiona o estado de funcionamento e conservação das infra-estruturas dos sistemas e executa e supervisiona as operações de limpeza e pequenas reparações. Apoia a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos eléctricos, electrónicos, mecânicos e electromecânicos e das instalações da empresa. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respectivos contratos. Presta apoio geral às actividades de operação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Manutenção.

Definição de funções - Executa e supervisiona, de acordo com os procedimentos estabelecidos, as intervenções de manutenção dos equipamentos eléctricos, electrónicos, mecânicos e electromecânicos e das instalações da empresa. Efectua a inspecção, a verificação e a supervisão do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respectivos contratos. Presta apoio geral às actividades de manutenção. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Administrativa.

Definição de funções - Executa e supervisiona as actividades administrativas e de apoio geral ao funcionamento da empresa, com o objectivo de assegurar a satisfação das suas áreas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado.

Área funcional: Assistência a redes.

Definição de funções - Executa e supervisiona as actividades relacionadas com a 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. Pode executar fechos de água. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado.



#### ANEXO III

## Regras de progressão e evolução na carreira

- 1-Regras gerais de acesso, promoção e progressão
- 1.1- Os requisitos de acesso às categorias profissionais previstas no anexo II, conjugados com os perfis de exigências e competências das funções, devem ser assumidos como referência, para efeitos de recrutamento interno ou externo, para os postos de trabalho integrados em cada categoria profissional;
- 1.2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, trabalhadores com habilitações diferentes das indicadas para a categoria profissional em causa não estão impedidos de estarem ou serem nela integrados, desde que a empresa considere que as suas competências se enquadram no perfil de exigências estabelecido para a categoria profissional e função em causa.
  - 2-Regras de promoção salarial
- 2.1- Os trabalhadores integrados nas carreiras profissionais e categorias profissionais previstas no número 1.1 do anexo II e os trabalhadores com a categoria profissional de assessor 0 e assessor I, integrados na tabela de remunerações estabelecida no anexo I, e os trabalhadores a serem integrados nessa mesma tabela nos termos do número 1.2.2 e 1.2.3 do anexo IV, beneficiam do regime de regras de promoção salarial na tabela de remunerações descrito nos números 2.2 e 2.3 seguintes.
- 2.2- A promoção a categorias profissionais de nível superior (carreira vertical), a mudança de uma carreira profissional e qualquer mudança para um nível superior na tabela de remunerações constante do anexo I resultam exclusivamente de uma decisão de gestão e deverão fazer-se de acordo com as seguintes condicionantes e regras:
- (a) Ser compatível com a gestão previsional dos recursos humanos da empresa e as condicionantes orçamentais;
- (b) Ser reconhecida a adequação entre o perfil do trabalhador a promover e os requisitos da categoria profissional e da função em causa.
- 2.3- Após efetuada uma promoção, o saldo de créditos atribuídos nos termos do número 3 deste anexo, será anulado reiniciando-se novo processo de aquisição de créditos.
  - 3-Regras de progressão salarial
- 3.1- Os trabalhadores integrados nas carreiras profissionais e categorias profissionais previstas no número 1.1 do anexo II e os trabalhadores com a categoria profissional de assessor 0 e assessor I, integrados na tabela de remunerações estabelecida no anexo I, bem como os demais trabalhadores a serem integrados nessa mesma tabela nos termos dos números 1.2.2 e 1.2.3 do anexo IV, beneficiam do regime de regras de progressão salarial na tabela de remunerações, descrito nos números 3.2 e 3.3 e 4 seguintes:
- 3.2- A progressão salarial do trabalhador para o «escalão» imediatamente seguinte no âmbito de cada «nível» (evolução horizontal) da tabela de remunerações do anexo 1 assenta:
  - (a) Na qualidade do desempenho medido pelo sistema de avaliação de desempenho;
  - (b) Na consistência do desempenho ao longo do tempo no exercício da função;
- (c) No nível de assiduidade no período em referência, o qual deverá ser refletido na avaliação de desempenho efetuada.
- 3.3- Os critérios de elegibilidade anual para a atribuição de «créditos para a progressão salarial» para efeitos de evolução na tabela de remunerações do anexo I a cada trabalhador são, cumulativamente:
  - (a) Entrada no Grupo AdP até 30 de junho do ano anterior ao ano em que é realizada a avaliação;
- (b) Avaliação de desempenho positiva (obtenção de uma avaliação de pelo menos 2,50 numa escala de 1,00 a 5,00);
  - 4-Desempenho
- 4.1- O sistema de avaliação de desempenho atribuirá anualmente e obrigatoriamente um determinado número de «créditos para progressão salarial» para efeitos de evolução no âmbito da tabela de remunerações do anexo I a cada trabalhador por ela abrangido com avaliação de desempenho positiva:
  - (a) 2,0 créditos ao «grupo A de melhor desempenho»;
  - (b) 1,5 créditos ao «grupo B de melhor desempenho»;
  - (c) 1,0 créditos ao «grupo C de melhor desempenho».
- 4.2- O trabalhador que acumule 6,0 créditos progredirá para o escalão imediatamente seguinte no âmbito do «nível» da tabela de remunerações do anexo I em que se encontre. Após efetuada a progressão a contagem de créditos será deduzida de 6,0 créditos.



- 4.3- Cada um dos referidos «grupo A de melhor desempenho», «grupo B de melhor desempenho» e «grupo C de melhor desempenho» incluirá, em cada ano, o número de trabalhadores da empresa, cuja soma dos salários base, represente, respetivamente, 20 %, 40 % e 40 % da soma dos salários base de todos os trabalhadores elegíveis da empresa; sendo que as empresas procurarão, na medida do possível, que a referida distribuição percentual entre os grupos de melhor desempenho se observe, nos mesmos termos, ao nível de cada categoria profissional.
- 4.4- Para efeitos do número anterior serão utilizados os valores dos salários base a 31 de dezembro do ano a que respeita a avaliação.
- 4.5- De modo a assegurar o cumprimento do disposto no número 4.3 anterior, e complementarmente à avaliação de desempenho do ano em causa, poderá adicionalmente ser utilizada, caso necessário, por ordem de aplicação, a melhor avaliação do ano anterior (ou do último ano disponível) e a maior antiguidade no Grupo AdP.
- 4.6- A progressão salarial anual estabelecida nos termos do número 3 acima e deste número 4 ocorre com efeitos no dia 1 do mês de abril de cada ano, devendo a primeira ocorrer com efeitos no dia 1 de abril de 2019. sendo os eventuais retroativos processados após a entrada em vigor do ACT.

#### ANEXO IV

## Transições

- 1-Enquadramento na tabela de remunerações
- 1.1- A partir de 1 de janeiro de 2019, os trabalhadores das empresas gestoras regionais («EGR»)\* passarão a estar automaticamente integrados na tabela de remunerações constante do anexo I, de acordo com a seguinte tabela de correspondência (cuja estrutura é equivalente à da tabela salarial em vigor anteriormente à data de 1 de janeiro de 2019) a qual estabelece o nível-escalão em que passarão a estar enquadrados, no âmbito da respetiva categoria profissional:

Níveis	Escalões					
TVIVEIS	A	В	С	D	Е	
13	B-1	B-2	B-3	B-4	B-5	
12	C-1	C-2	C-3	C-4	C-5	
11	D-1	D-2	D-3	D-4	D-5	
10	E-1	E-2	E-3	E-4	E-5	
9	F-1	F-2	F-3	F-4	F-5	
8	G-1	G-2	G-3	G-4	G-5	
7	H-1	H-2	H-3	H-4	H-5	
6	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	
5	J-1	J-2	J-3	J-4	J-5	
4	K-1	K-2	K-3	K-4	K-5	
3	L-1	L-2	L-3	L-4	L5	
2	M-2	M-3	M-4	M-5	M-6	
1	M-1	M-1	M-1	M-1	M-1	

A título de exemplo e para melhor compreensão da correspondência estabelecida pela tabela anterior:

- Um trabalhador que se encontre enquadrado no escalão B do nível 5 da tabela de salarial das EGR passará automaticamente, a partir de 1 de janeiro de 2019, a estar enquadrado no escalão 2 do nível J da tabela de remunerações constante do anexo I.
- (\*) Para efeitos deste ACT, designam-se por empresas gestoras regionais («EGR») as seguintes empresas outorgantes do ACT: Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do



Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA; Águas do Algarve, SA, e Águas do Alto Minho, SA.

- 1.2- Relativamente aos trabalhadores das restantes empresas outorgantes do presente ACT, que não constituem empresas gestoras regionais (EGR), aplicar-se-á o previsto nos números 1.2.1, 1.2.2 e 1.2.3 seguintes.
- 1.2.1- Com efeitos em 1 de janeiro de 2019, os valores das respetivas tabelas salariais internas atualmente em vigor são atualizados em 20,00 € para os escalões com valor até 1500,00 € e em 10,00 € para os escalões com valor superior a 1500,00 €.
- 1.2.2- Os trabalhadores das carreiras técnicas e de assessoria atualmente existentes e que se inserem na tabela constante do número 1.2.3 deste anexo IV, serão progressivamente integrados na tabela de remunerações constante do anexo I nos termos do número 1.2.3.
- 1.2.3- Quando se concretizar uma promoção ou uma progressão salarial de trabalhador dos níveis e escalões das carreiras técnicas e de assessoria atualmente existentes e identificados na tabela a seguir apresentada, posteriormente a 1 de janeiro de 2019, daí deverá resultar a integração desse trabalhador na tabela de remunerações constante do anexo I. Assim, quando se deva concretizar, nos termos do ponto 4.2 do anexo III deste ACT, a progressão salarial de um desses trabalhadores para o escalão imediatamente seguinte no âmbito do «Nível» em que se encontre, o novo enquadramento que lhe caberá na tabela de remunerações do anexo I (em termos de nível-escalão) é determinado pela tabela a seguir apresentada (cuja estrutura é equivalente à da tabela salarial em vigor atualmente para os referidos níveis e escalões dessas carreiras ou categorias).

#### Carreiras técnicas

#### Escalões Níveis 1 2 3 D-5 C-3 C-5 Α В E-3 E-5D-3 $\mathbf{C}$ F-3 F-5 F-7 D G-2 G-5 F-1 Е I-3 H-3 H-5 F K-4 J-3 J-6 K-2 G L-4 L-6 Η M-2M-3M-6

Assessores O e I

Níveis	Escalões			
INIVEIS	С	В	A	
1	B-5	B-7	A-4	
0	C-6	B-2	B-4	

A título de exemplo e para melhor compreensão da tabela anterior:

Um trabalhador de uma empresa que não constitua uma empresa gestora regional (EGR) e que se encontre inserido no escalão 2 do nível E da carreira técnica da tabela em que atualmente se enquadra, que beneficie (posteriormente a 1 de janeiro de 2019) de uma progressão salarial nos termos do ponto 4.2 do anexo III deste ACT, passará nesse caso para o escalão 3 do nível H da tabela de remuneração do anexo 1.

- 2-Reenquadramento nas categorias profissionais
- 2.1- Com a entrada em vigor da nova tabela salarial, em 1 de janeiro de 2019, procede-se ao reenquadramento dos trabalhadores abrangidos por este ACT nas carreiras profissionais e nas categorias profissionais nos termos do disposto nos números seguintes.
- 2.2- Os trabalhadores das EGR passarão a estar automaticamente integrados numa das carreiras profissionais e numa das categorias profissionais previstas no anexo II, com a mesma carreira profissional e a mesma categoria profissional, em consonância com a carreira profissional e a categoria profissional em que se encontrem.
- 2.3- Os trabalhadores das restantes empresas signatárias do presente ACT que não constituem empresas gestoras regionais e que se insiram num dos níveis e escalões das carreiras técnicas e de assessoria atualmente existentes e identificados na tabela que consta do número 1.2.3 deste anexo IV, serão integrados na carreira profissional correspondente (técnica superior ou técnica) e numa das categorias profissionais constantes do anexo II, nos seguintes termos:



Categoria profissional anterior	Nova categoria profissional (no âmbito do anexo II)
Técnico sénior	Técnico superior C
Técnico	Técnico superior B
Secretária A (nível D)	Técnico C
Secretária A (escalão 2 e 3 do nível E)	Técnico C
Secretária A (escalão 1 do nível E)	Técnico B
Secretária B	Técnico B
Assistente administrativo A (escalão 2 e 3 do nível E)	Técnico C
Assistente administrativo A (escalão 1 do nível E)	Técnico B
Assistente administrativo A/B (nível F)	Técnico B
Motorista A (escalão 1 do nível F)	Técnico operativo B

Os trabalhadores atualmente enquadrados nas categorias profissionais de «assessor 0» e «assessor 1» mantêm essa categoria profissional nos termos em que estas categorias se encontram atualmente definidas.

- 3- Disposições transitórias de progressões salariais:
- 3.1- Atendendo à necessidade de implementar um regime transitório referente ao novo regime de progressão salarial no âmbito da tabela de remunerações constante do anexo I, previsto neste ACT, de molde a permitir a concretização das primeiras progressões salariais ao abrigo deste ACT, nomeadamente em 2019, os créditos serão atribuídos aos trabalhadores no âmbito de cada empresa, nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, relativamente aos anos de 2016, 2017 e 2018 (sendo a avaliação de 2018 realizada obrigatoriamente no primeiro semestre de 2019, pelo menos em termos de avaliação de competências);
- 3.2- Aos trabalhadores que nos anos 2016 e/ou 2017 não tenham sido avaliados por não aplicação efetiva dos instrumentos vigentes em cada momento, o órgão de direção da entidade adotará as medidas previstas nos números 3.6 e 3.7 seguintes para suprir a ausência de avaliação, exclusivamente para a atribuição de créditos;
- 3.3- Relativamente ao ano de 2018, aos trabalhadores que tenham sido admitidos no Grupo AdP até 30 de junho de 2018, será atribuído um número de créditos correspondente nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, com base na aplicação da avaliação relativa a 2018;
- 3.4- Relativamente ao ano de 2017, aos trabalhadores que tenham sido admitidos no Grupo AdP até 30 de junho de 2017, será atribuído um número de créditos correspondente nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, com base na aplicação da avaliação relativa a 2017;
- 3.5- Relativamente ao ano de 2016, aos trabalhadores que tenham sido admitidos no Grupo AdP até 30 de junho de 2016, será atribuído um número de créditos correspondente nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, com base na aplicação da avaliação relativa a 2016;
- 3.6- Na circunstância de ausência da avaliação referente ao ano de 2017 por não aplicação efetiva dos instrumentos vigentes, será atribuído um número de créditos referentes a 2017, correspondente à média do número de créditos que lhe seriam atribuídos em cada ano por aplicação das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III às avaliações que existam relativas anos de 2015, 2016 e 2018;
- 3.7- Na circunstância de ausência da avaliação referente ao ano de 2016 por não aplicação efetiva dos instrumentos vigentes, será atribuído um número de créditos referentes a 2016, correspondente à média do número de créditos que lhe seriam atribuídos em cada ano por aplicação das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III às avaliações que existam relativas aos anos de 2015, 2017 e 2018;
- 3.8- Verificando-se ambas circunstâncias previstas nos números 3.6 e 3.7 anteriores, ou seja, no caso de existir apenas a avaliação relativa ao ano de 2018, o número de créditos atribuído a 2016 e o número de créditos atribuído a 2017, corresponderá ao número de créditos atribuído relativamente à avaliação de 2018.

Para efeito de clarificação, apresentam-se em baixo os diferentes cenários e a atribuição de créditos correspondente:



Avaliação por aplicação efetiva dos instrumentos vigentes em cada momento:

Caso	2015	2016	2017	2018
A	Existe	Existe	Existe	Existe
В	Não existe	Existe	Existe	Existe
С	Existe	Não existe	Existe	Existe
D	Existe	Existe	Não existe	Existe
Е	Não existe	Não existe	Existe	Existe
F	Não existe	Existe	Não existe	Existe
G	Existe	Não existe	Não existe	Existe
Н	Não existe	Não existe	Não existe	Existe

## Cálculo direto de créditos nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III:

Caso	2015	2016	2017	2018
A		C <sub>2016</sub>	C <sub>2017</sub>	C <sub>2018</sub>
В		C <sub>2016</sub>	C <sub>2017</sub>	C <sub>2018</sub>
С	C <sub>2015</sub>		C <sub>2017</sub>	C <sub>2018</sub>
D	C <sub>2015</sub>	C <sub>2016</sub>		C <sub>2018</sub>
Е			C <sub>2017</sub>	C <sub>2018</sub>
F		C <sub>2016</sub>		C <sub>2018</sub>
G	C <sub>2015</sub>			C <sub>2018</sub>
Н				C <sub>2018</sub>

## Cálculo indireto por efeito das disposições transitórias:

Caso	2016	2017	2018
A			
В			
С	Média C <sub>2015</sub> , C <sub>2017</sub> e C <sub>2018</sub>		
D		Média C <sub>2015</sub> , C <sub>2016</sub> e C <sub>2018</sub>	
Е	Média C <sub>2017</sub> e C <sub>2018</sub>		
F		Média C <sub>2016</sub> e C <sub>2018</sub>	
G	Média C <sub>2015</sub> e C <sub>2018</sub>	Média C <sub>2015</sub> e C <sub>2018</sub>	
Н	C <sub>2018</sub>	C <sub>2018</sub>	



Atribuição de créditos nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III e disposições transitórias:

Caso	Número de créditos referentes a 2016 para trabalhadores com admissão antes de 30 de junho de 2016	Número de créditos referentes a 2017 para trabalhadores com admissão antes de 30 de junho de 2017	Número de créditos referentes a 2018 para trabalhadores com admissão antes de 30 de junho de 2018
A	C <sub>2016</sub>	C <sub>2017</sub>	C <sub>2018</sub>
В	C <sub>2016</sub>	C <sub>2017</sub>	C <sub>2018</sub>
С	Média C <sub>2015</sub> , C <sub>2017</sub> e C <sub>2018</sub>	C <sub>2017</sub>	C <sub>2018</sub>
D	C <sub>2016</sub>	Média C <sub>2015</sub> , C <sub>2016</sub> e C <sub>2018</sub>	C <sub>2018</sub>
Е	Média C <sub>2017</sub> e C <sub>2018</sub>	C <sub>2017</sub>	C <sub>2018</sub>
F	C <sub>2016</sub>	Média C <sub>2016</sub> e C <sub>2018</sub>	C <sub>2018</sub>
G	Média C <sub>2015</sub> e C <sub>2018</sub>	Média C <sub>2015</sub> e C <sub>2018</sub>	C <sub>2018</sub>
Н	C <sub>2018</sub>	C <sub>2018</sub>	C <sub>2018</sub>

<sup>3.9-</sup> O saldo de créditos resultante da aplicação destas disposições transitórias, correspondente à soma número de créditos referentes a 2016, do número de créditos referentes a 2017 e do número de créditos referentes a 2018, é definitivo e será utilizado para efeitos de progressão salarial nos termos do número 4.2 do anexo III.

#### ANEXO V

## Delimitação do local de trabalho para efeitos da aplicação das ajudas de custo (cláusula 57.ª)

EGR	Área*
AdN - Águas do Norte, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-A
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA	Território da concessão
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA	Território da concessão
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA	Território da concessão
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA	Território da concessão
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-B
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA	Território da concessão
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA	Território da concessão
AdSA - Águas de Santo André, SA	Território da concessão
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-C
AdA - Águas do Algarve, SA	Território da concessão
AdAM - Águas do Alto Minho, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-D

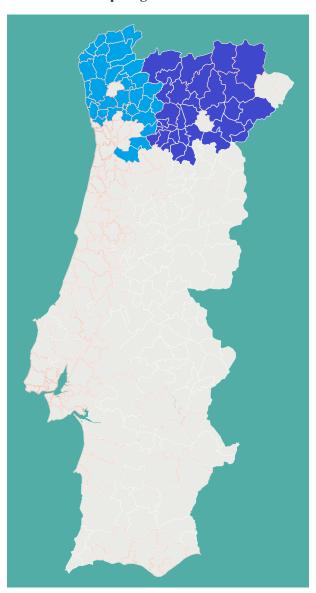


Restantes empresas (não EGR)	Área
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA	
AdP Valor - Serviços Ambientais, SA	Área Metropolitana de Lisboa
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA	
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA	

<sup>\*:</sup> Para efeitos de atribuição de ajudas de custo, nos termos da cláusula 57.ª do ACT, a cada trabalhador é referida uma determinada área geográfica, na qual se integra o local de trabalho do trabalhador. Apenas são devidas ajudas de custo quando a deslocação do trabalhador implique um afastamento superior a 35 km dos limites da respetiva área geográfica, tal como definida no mapa que consta deste anexo. Relativamente aos trabalhadores em regime de comissão de serviço ou outras com funções de direção, de coordenação, de chefia, ou de suporte às várias áreas da empresa ou de suporte às várias áreas da empresa, a área a considerar será a do território da concessão. O antes descrito não prejudica a existência de situações de trabalhadores (ao serviço na data de entrada em vigor do ACT ou admitidos posteriormente) em que a área onde o trabalhador exerce a sua atividade por inerência das respetivas funções tem uma abrangência superior, caso em que os 35 km se contarão a partir dos limites dessa área de maior abrangência.

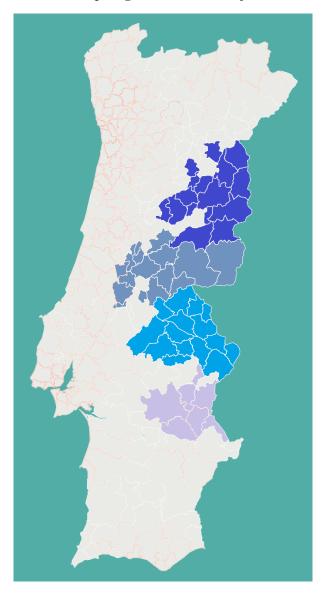
## ANEXO V-A

## Mapa Águas do Norte



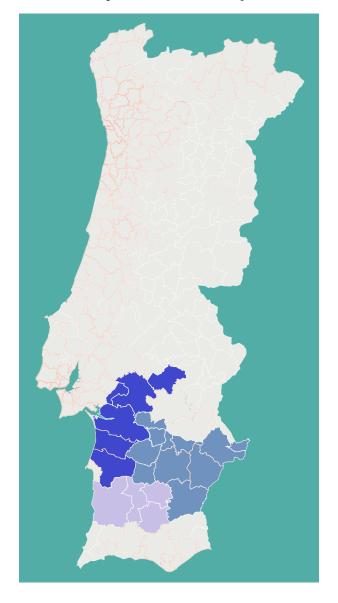


ANEXO V-B **Mapa Águas do Vale do Tejo** 





ANEXO V-C **Mapa Públicas do Alentejo** 





ANEXO V-D **Mapa Águas do Alto Minho** 





#### ANEXO VI

## Empresas e número de trabalhadores abrangidos

AdN - Águas do Norte, SA - 600 trabalhadores/as.

AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA - 154 trabalhadores/as.

Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA - 77 trabalhadores/as.

AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA - 281 trabalhadores/as.

AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - 238 trabalhadores/as.

AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA - 416 trabalhadores/as.

AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA - 401 trabalhadores/as.

Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA - 120 trabalhadores/as.

AdSA - Águas de Santo André, SA - 80 trabalhadores/as.

AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA - 157 trabalhadores/as.

AdA - Águas do Algarve, SA - 199 trabalhadores/as.

AdAM - Águas do Alto Minho, SA - 185 trabalhadores/as.

AdP - Águas de Portugal SGPS, SA - 101 trabalhadores/as.

AdP Valor - Serviços Ambientais, SA - 23 trabalhadores/as.

AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA - 11 trabalhadores/as.

AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA - 2 trabalhadores/as.

Total: 3045»

Depositado em 3 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 125/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



## **PRIVADO**

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado

## Artigo 1.º

#### Âmbito e enquadramento

1-A presente revisão altera as cláusulas 36.ª 53.ª e 63.ª, e o anexo I («Tabela de Remunerações»), o anexo II («Carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções») e o anexo IV («Empresas e número de trabalhadores/as abrangidos/as») do acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 13, de 8 de abril de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22 de julho de 2023, procedendo à sua atualização para o ano de 2024.

2-O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul, - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA, adiante coletivamente designadas por empresas ou sociedades e individualmente por empresa ou sociedade e, por outro, os/as trabalhadores/as ao seu serviço representados/as pelas associações sindicais outorgantes.

3-As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades: Águas do Norte, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Distribuição de água (CAE 36002), Recolha e drenagem de águas residuais (37001), Captação e tratamento de água (CAE 36001); Águas do Douro e Paiva, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001); Simdouro SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas da Região de Aveiro, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Aguas do Centro Litoral, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Distribuição de água (CAE 36002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Vale do Tejo, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001), Distribuição de água (CAE 36002), Recolha e drenagem de águas residuais (37001) e Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Aguas do Tejo Atlântico, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Simarsul, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Aguas de Santo André, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001), Recolha e drenagem de águas residuais (37001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha de outros Resíduos não perigosos (CAE 38112); Águas Públicas do Alentejo, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Recolha e drenagem de águas residuais (37001) e Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Algarve, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Alto Minho, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Recolha e drenagem de águas residuais (CAE 37001); AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, Atividades das sedes sociais (CAE 70100) AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e Outras atividades de consultoria, científicas, técni-



cas e similares, n.e. (74900); AdP - Águas de Portugal Internacional, SA Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e AdP Energias, SA, Atividades das sedes sociais (CAE 70100), Produção de eletricidade de origem eólica, geotérmica, solar e de origem, n.e. (CAE 35113); Valorização de resíduos não metálicos (CAE 38322) e Produção de eletricidade de origem hídrica (CAE 35111).

- 4-É eliminada a categoria profissional de técnico/a operativo/a A.
- 5-Os/as trabalhadores/as classificados como técnico/a operativa/a A transitam automaticamente para a categoria profissional de técnico/a operativo/a B, sem alteração das respetivas áreas funcionais.
- 6-Consideram-se como sem efeito quaisquer menções à categoria profissional de técnico/a operativo/a A no anexo II («carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções») do ACT.
  - 7-A cláusula 36.ª do ACT passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 36.ª

#### Descanso diário

- 1-[Redação atual.]
- 2-Relativamente aos/às trabalhadores/as com as categorias profissionais de técnico/a operativo/a B, técnico/a operativo/a C, técnico/a A, técnico/a B e técnico/a C, que laboram em áreas funcionais caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, o período de descanso referido no número anterior poderá ser reduzido, tendo o/a trabalhador/a direito a um período equivalente de descanso compensatório que deverá ser gozado, em dias úteis, até ao termo da semana seguinte, sempre que possível.» 8-A cláusula 53.ª do ACT passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 53.ª

#### Subsídio de refeição

- 1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, ressalvado o disposto nos números seguintes, têm direito a um subsídio de refeição de 7,60 € por cada dia em que prestem efetivamente trabalho.
  - 2-[Redação atual.]
  - 3-[Redação atual.]
- 4-Todo o trabalhador que preste mais de duas horas de trabalho suplementar diário e desde que este coincida com o respetivo momento da refeição, terá direito a uma compensação nos seguintes termos:
- a) Almoço Se a antecipação se iniciar às 12h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 12h00, inclusive 7,60 €;
- b) Jantar Se a antecipação se iniciar às 20h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 20h00, inclusive 7,60 €.
  - 5-[Redação atual.]
- 9-Os requisitos de acesso à categoria profissional de técnico/a operativo/a B previstos pelo anexo II do ACT passam a ser os seguintes:
  - «Requisitos de acesso: Escolaridade mínima obrigatória.»
  - 10- A cláusula 63.ª do ACT passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 63.ª

## Seguro de saúde e seguro de vida

- 1-As empresas contratarão um seguro de saúde para os/as seus/suas trabalhadores/as, que será extensível aos/às respetivos cônjuges não separado/as de pessoas e bens ou equiparados (pessoas em união de facto com o/a trabalhador/a) e filhos/as ou equiparados/as (enteados/as ou adotados/as).
- 2-Os/as filhos/as, enteados/as ou adotados/as serão excluídos/as da apólice na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 25 anos de idade, exceto se, cumulativamente, permanecerem no agregado familiar do/a trabalhador/a, forem portadores/as de deficiência, ou doença crónica, que confira grau de incapacidade permanente, e não auferirem remuneração. Nestes casos a exclusão da apólice ocorre na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 30 anos de idade.
  - 3-As empresas contratarão um seguro de vida para os/as seus/suas trabalhadores/as.»
  - 11- O anexo I do ACT passa a ter a seguinte redação:



## «ANEXO I

## Tabela de remunerações

Níveis		Escalões					
Niveis	1	2	3	4	5	6	7
A	5 830,00 €	5 932,00 €	6 036,00 €	6 142,00 €	6 147,00 €	n.a.	n.a.
В	4 864,00 €	5 033,00 €	5 209,00 €	5 392,00 €	5 579,00 €	5 677,00 €	5 778,00 €
С	4 057,00 €	4 199,00 €	4 346,00 €	4 497,00 €	4 655,00 €	4 736,00 €	4 820,00 €
D	3 387,00 €	3 504,00 €	3 626,00 €	3 753,00 €	3 883,00 €	3 951,00 €	4 022,00 €
Е	2 826,00 €	2 924,00 €	3 026,00 €	3 132,00 €	3 240,00 €	3 298,00 €	3 354,00 €
F	2 365,00 €	2 447,00 €	2 529,00 €	2 616,00 €	2 705,00 €	2 752,00 €	2 800,00 €
G	1 983,00 €	2 051,00 €	2 120,00 €	2 191,00 €	2 266,00 €	2 306,00 €	2 345,00 €
Н	1 667,00 €	1 722,00 €	1 779,00 €	1 838,00 €	1 901,00 €	1 933,00 €	1 966,00 €
I	1 420,00 €	1 465,00 €	1 512,00 €	1 560,00 €	1 610,00 €	1 637,00 €	1 663,00 €
J	1 224,00 €	1 261,00 €	1 282,00 €	1 323,00 €	1 365,00 €	1 386,00 €	1 408,00 €
K	1 046,00 €	1 076,00 €	1 109,00 €	1 143,00 €	1 177,00 €	1 196,00 €	1 215,00 €
L	905,00 €	922,00 €	949,00 €	977,00 €	1 006,00 €	1 023,00 €	1 038,00 €
M	n.a.						

A tabela de remunerações encontra-se estruturada em 13 níveis (de A a M) e cada nível encontra-se subdividido em 7 escalões (de 1 a 7).»

12- A tabela «enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais na tabela de remunerações» do anexo II do ACT passa a ter a seguinte redação:

# «Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais na tabela de remunerações

Níveis	ois Cotagorio assassor	Carreira técnica superior	Carreira técnica	Carreira técnica operativa
Niveis	Categoria assessor	Categorias	Categorias	Categorias
A				
В	Assessor/a I Assessor/a 0			
С		Técnico/a superior C		
D				
Е				
F				
G		T,	Técnico/a C	
Н		Técnico/a superior B		
I				T' ' ' ' C
J		Técnico/a A - Início J7	Técnico/a B	Técnico/a operativo/a C
K				T' ' ' ' D
L			Técnico/a A - Início L5	Técnico/a operativo/a B
M				



#### 13- O anexo VI do ACT passa a ter a seguinte redação:

#### «ANEXO VI

## Empresas e número de trabalhadores/as abrangidos/as

AdN - Águas do Norte, SA - 600 trabalhadores/as.

AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA - 154 trabalhadores/as.

Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA - 77 trabalhadores/as.

AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA - 281 trabalhadores/as.

AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - 238 trabalhadores/as.

AdVT - Aguas do Vale do Tejo, SA - 416 trabalhadores/as.

AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA - 401 trabalhadores/as.

Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA - 120 trabalhadores/as.

AdSA - Águas de Santo André, SA - 80 trabalhadores/as.

AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA - 157 trabalhadores/as.

AdA - Águas do Algarve, SA - 199 trabalhadores/as.

AdAM - Águas do Alto Minho, SA - 185 trabalhadores/as.

AdP - Águas de Portugal SGPS, SA - 101 trabalhadores/as.

AdP Valor - Serviços Ambientais, SA - 23 trabalhadores/as.

AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA - 11 trabalhadores/as.

AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA - 2 trabalhadores/as.

Total: 3045.»

## Artigo 2.º

## Vigência, eficácia e disposições finais e transitórias

- 1-Salvo impedimento legal, a tabela de remunerações e o novo valor do subsídio de refeição vigorarão e produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor.
- 2-No ano de 2024 e com efeitos a 1 de janeiro, todos/as os/as trabalhadores/as das carreiras profissionais de técnicos/as operativos/as, técnicos/as e técnicos/as7 superiores entre o nível/escalão J-1, e o nível/escalão H-7, inclusive, cuja antiguidade no grupo AdP, em 31 de dezembro de 2023, fosse igual ou superior a 10 anos completos, passam para o escalão imediatamente seguinte na tabela de remunerações, mesmo que tal implique uma alteração de nível.
- 3- A aplicação das medidas constantes do número anterior não terá qualquer efeito nos «créditos para progressão salarial» acumulados pelos/as trabalhadores/as.
- 4-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos/as pela presente convenção 3045 trabalhadores/as e 16 empresas.

## Texto consolidado

## «Âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.ª

## Área e âmbito

1-O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul, - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA, adiante coletivamente designadas por empresas ou sociedades e individualmente por empresa ou sociedade e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.



2-As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades: Águas do Norte, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Distribuição de água (CAE 36002), Recolha e drenagem de águas residuais (37001), Captação e tratamento de água (CAE 36001); Águas do Douro e Paiva, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001); Simdouro SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas da Região de Aveiro, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Centro Litoral, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Distribuição de água (CAE 36002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Vale do Tejo, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001), Distribuição de água (CAE 36002), Recolha e drenagem de águas residuais (37001) e Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Tejo Atlântico, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Simarsul, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas de Santo André, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001), Recolha e drenagem de águas residuais (37001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha de outros Resíduos não perigosos (CAE 38112); Águas Públicas do Alentejo, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Recolha e drenagem de águas residuais (37001) e Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Algarve, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Alto Minho, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Recolha e drenagem de águas residuais (CAE 37001); AdP - Aguas de Portugal SGPS, SA, Atividades das sedes sociais (CAE 70100); AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e Outras atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, n.e. (74900); AdP - Águas de Portugal Internacional, SA Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e AdP Energias, SA, Atividades das sedes sociais (CAE 70100), Produção de eletricidade de origem eólica, geotérmica, solar e de origem, n.e. (CAE 35113); Valorização de resíduos não metálicos (CAE 38322) e Produção de eletricidade de origem hídrica (CAE 35111).

3-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos pelo presente ACT 3045 trabalhadores e 16 empresas, com a distribuição inicial detalhada no anexo VI.

#### Cláusula 2.ª

## Vigência e sobrevigência

- 1-Este ACT entra em vigor no quinto dia subsequente ao da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, salvo o disposto nos números 3 e 4.
- 2-O presente ACT vigora pelo prazo de 36 meses a contar da data da entrada em vigor definida no número precedente.
- 3-Salvo impedimento legal, as condições constantes das cláusulas 48.ª, 49.ª, 51.ª e 53.ª produzirão efeitos a partir de 1 de julho de 2018, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor do ACT.
- 4- A tabela salarial constante do anexo I vigorará a partir de 1 de janeiro de 2019, respeitando o disposto no anexo IV Transições.
  - 5-Decorrido o prazo de vigência referido no número dois desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:
  - a) Não tendo havido denúncia, o ACT renova-se sucessivamente por iguais períodos de 36 meses;
- b) Havendo denúncia, o ACT mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses;
- c) Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por um período superior a trinta dias, o prazo de sobrevigência suspende-se;
- d) Para efeitos das alíneas b) e c), o período de negociação, com suspensão, não pode exceder o prazo de dezoito meses.
- 6-Decorrido o prazo referido nas alíneas b) e d) do número anterior, consoante o caso, a convenção mantém-se em vigor durante quarenta e cinco dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca

#### Cláusula 3.ª

## Anexos

Constituem anexos ao presente ACT, dele fazendo parte integrante, os seguintes: *a)* Anexo I - Tabela de remunerações;



- b) Anexo II Carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções;
- c) Anexo III Regras de progressão e evolução na carreira;
- d) Anexo IV Transições;
- e) Anexo V Mapas ajudas de custo;
- f) Anexo VI Empregadores e trabalhadores abrangidos.

## CAPÍTULO II

## Informações sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho

#### Cláusula 4.ª

#### Dever de informação

- 1-Na contratação as empresas devem informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho.
- 2-O trabalhador deve informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, designadamente quanto a situações de acumulação de funções que careçam de autorização.
  - 3-Devem ser prestadas ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:
- a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
  - b) O local de trabalho, nos termos da cláusula 23.ª;
- c) A categoria do trabalhador, nos termos do disposto no anexo II deste ACT, bem como a descrição sumária das funções correspondentes;
  - d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
  - e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;
  - f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
  - h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios:
- j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
- k) A duração ou exclusão do período experimental, caso seja convencionado pelas partes;
- l) A indicação da aplicação deste ACT;
- m) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.
- 4- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas *f*) a *i*) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições da lei, desta convenção ou do regulamento interno da empresa.
- 5-Do contrato de trabalho são feitos dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o original integrar o processo do trabalhador.

#### Cláusula 5.ª

#### Meios de informação

- 1- A informação prevista no artigo anterior é prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos, assinados pelo empregador.
- 2-Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas *a*) a *d*), *h*) e *i*) do número 3 do artigo anterior.
- 3-O dever previsto no número 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.
- 4-Os documentos referidos nos números 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respetivo termo.



## CAPÍTULO III

## Direitos de personalidade

#### Cláusula 6.ª

#### Reserva da intimidade da vida privada

- 1-As partes devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.
- 2-O direito à reserva da intimidade da vida privada compreende quer o acesso, quer a divulgação de aspetos relativos à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente atinentes à vida familiar, afetiva e sexual, ao estado de saúde, às convicções políticas e religiosas ou à filiação sindical.

#### Cláusula 7.ª

#### Proteção de dados pessoais

- 1- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.
- 2-A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador/a que preste informações respeitantes à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.
- 3-As informações relativas à saúde ou ao estado de gravidez previstas no número anterior são prestadas a médico que só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.
- 4- A empresa cumprirá, relativamente aos dados pessoais dos trabalhadores, o previsto na regulamentação legalmente aplicável.

#### Cláusula 8.ª

#### Testes e exames médicos

- 1-Para além das situações previstas na lei, a empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou a apresentação de testes médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas e psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.
- 2- A empresa não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.
- 3-O médico responsável pelos testes ou exames médicos só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

## Cláusula 9.ª

## Meios de vigilância à distância

- 1-O empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.
- 2- A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.
- 3-Nos casos previstos no número anterior, o empregador informa o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres, consoante os casos: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo.
- 4- A adoção de meios de vigilância à distância estará sujeita à regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.



#### Cláusula 10.ª

#### Confidencialidade de mensagens e acesso a informação

- 1-O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de caráter não profissional que envie, receba ou consulte.
  - 2-O endereço de correio eletrónico fornecido pela empresa apenas deve ser utilizado para fins profissionais.
  - 3- Aos trabalhadores não pode ser exigida a utilização de meios próprios para comunicações da empresa.

#### Cláusula 11.ª

#### Utilização de dados biométricos

A empresa só pode proceder ao tratamento de dados biométricos se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos a atingir e observando a regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.

#### CAPÍTULO IV

## Igualdade e não discriminação

#### Cláusula 12.ª

#### Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de trabalho

- 1-O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
  - 2-O direito referido no número anterior respeita, designadamente:
- a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;
- b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;
- d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.
  - 3-O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:
  - a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
- b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 4-A empresa deve afixar, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

## Cláusula 13.ª

## Proibição de discriminação

- 1-A empresa não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada num dos fatores indicados no número 1 da cláusula anterior.
- 2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação profissional que constitua requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional. São, nomeadamente, lícitas as diferenciações retributivas assentes em critérios objetivos, como o mérito, a produtividade, a assiduidade, a antiguidade e a zona geográfica onde se insere o trabalhador.



#### Cláusula 14.ª

#### Assédio

- 1-Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 2-Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
  - 3- À prática de assédio aplica-se o disposto na lei.

#### Cláusula 15.ª

#### Parentalidade

O regime jurídico da parentalidade é o que legalmente estiver em vigor em cada momento.

#### CAPÍTULO V

## Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 16.ª

#### Deveres das empresas

- 1-São deveres das empresas:
- a) Cumprir as disposições deste ACT e da lei;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g) Não se opor nem de qualquer maneira impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e procurando organizar o trabalho por forma a manter condições de segurança, nomeadamente em locais isolados ou sujeitos a especiais condições de segurança no trabalho;
- j) Fornecer ao/à trabalhador/a a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doenca;
- k) Manter atualizado o registo dos/as trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- l) Entregar ao trabalhador, com a cessação do contrato de trabalho, certificado de trabalho donde constem as datas da admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos que desempenhou, só podendo o mesmo conter outras menções a pedido do trabalhador.
- 2-As empresas devem proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 3- Na organização da atividade, a empresa deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.



#### Cláusula 17.ª

#### Deveres do trabalhador

- 1-Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
- a) Cumprir as disposições deste ACT e da lei;
- b) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins das empresas;
- c) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
  - d) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
  - e) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- f) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- g) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- *i)* Não utilizar os bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador para outros fins que não seja atividade para a empresa;
- *j)* Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
  - k) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- *l)* Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- m) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- n) Informar a empresa, em tempo útil, dos dados necessários à atualização permanente do seu processo individual.
- 2-O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

#### Cláusula 18.ª

## Garantias do trabalhador

- 1-É proibido às empresas:
- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
  - b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
  - d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;
  - e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste ACT ou na lei, ou ainda quando haja acordo escrito;
  - g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;
  - h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- *i)* Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- *j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.



## CAPÍTULO VI

## Categoria profissional e definição de funções

Cláusula 19.ª

#### Categoria profissional

- 1-Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste ACT já se encontram ao serviço das empresas serão classificados numa das categorias profissionais definidas no anexo II, de acordo com o disposto no anexo IV.
- 2-Os trabalhadores que venham a ser admitidos ao serviço das empresas após a data da entrada em vigor deste ACT serão classificados na categoria profissional para que forem contratados, de entre as previstas no anexo II.
  - 3- A classificação a que se refere o número 2 desta cláusula é da competência das empresas.

Cláusula 20.ª

#### Garantia de direitos

Da revisão de carreiras operada nos termos do presente acordo não pode resultar diminuição da retribuição base dos trabalhadores.

Cláusula 21.ª

#### Desempenho de funções diferentes das inerentes à categoria profissional do trabalhador

- 1-Sempre que um trabalhador/a exerça, quando o interesse da empresa o exija, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição base da categoria correspondente às funções que predominantemente desempenha, bem como os subsídios que lhe são inerentes previstos neste ACT, observando-se o disposto no número seguinte. Para este efeito, entende-se que um trabalhador exerce funções inerentes a uma determinada categoria apenas quando exerce o núcleo essencial das funções e atribuições previsto para essa categoria.
- 2-Sempre que um trabalhador desempenhe predominantemente funções inerentes a uma categoria profissional diferente da que lhe está atribuída (entendendo-se que um trabalhador desempenha predominantemente funções inerentes a uma categoria profissional diferente da que lhe está atribuída apenas quando exerce o núcleo essencial das funções e atribuições previsto para essa categoria) e a que corresponda maior retribuição base e esse desempenho se tornar permanente por decisão escrita da empresa, ou decorridos mais de doze meses consecutivos, ou 547 dias interpolados no período de dois anos civis consecutivos, adquire o direito a essa categoria, mas sem prejuízo de manter o desempenho das funções correspondentes à categoria em que estava classificado, de forma não predominante. Os períodos de tempo previstos neste número iniciar-se-ão somente após a entrada em vigor do ACT. Contudo, se após 31 de dezembro de 2018 um trabalhador estiver na situação regulada neste número e essa situação se mantiver há mais de vinte e quatro meses consecutivos, a aquisição do direito à categoria correspondente ao desempenho predominante ocorrerá no dia seguinte àquele em que ultrapassar esses vinte e quatro meses (salvo se entretanto perfizer doze meses consecutivos ou 547 dias interpolados no período de dois anos civis consecutivos, contados a partir da entrada em vigor do ACT).
- 3-O disposto nos números anteriores não é aplicável ao desempenho de funções em regime de comissão de serviço, nem às situações de substituição temporária de trabalhador de categoria profissional a que corresponda retribuição base superior que sejam reguladas por acordo escrito, as quais serão regidas pelos termos desse acordo, mas não devendo ocorrer um uso injustificado de acordos escritos sucessivos.

#### CAPÍTULO VII

## Carreiras profissionais

Cláusula 22.ª

## Carreiras profissionais

O regime de carreiras profissionais é o previsto no anexo II a este ACT.



## CAPÍTULO VIII

## Organização e prestação de trabalho

Cláusula 23.ª

#### Local de trabalho

- 1-O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade na sede, polo, centro operacional ou de manutenção, ou outro local contratualmente definido, o que constituirá o seu local de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes sobre transferência de local de trabalho. Quando o local de trabalho corresponda a um polo, centro operacional ou de manutenção, ou outro local considera-se nele compreendida toda a zona ou área correspondente a esse polo, centro, ou local em que o trabalhador tenha de desempenhar a sua atividade por inerência das respetivas funções.
- 2-A empresa pode transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outro local ou área de trabalho, nos termos da lei.
- 3-A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 4-Em caso de transferência a empresa custeará as despesas comprovadas do trabalhador resultantes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento, em ambas as situações nos termos definidos por acordo entre a empresa e o trabalhador ou, na ausência deste, nos termos da lei.

#### Cláusula 24.ª

#### Mobilidade interna e entre empresas

- 1-As regras referentes a mobilidade interna e entre empresas serão definidas em regulamento interno. As eventuais alterações ao regulamento interno serão objeto de prévia consulta com os representantes dos trabalhadores.
- 2-A mobilidade entre empresas requer acordo escrito tripartido, salvo nos casos de trabalhadores em cujo contrato de trabalho conste a possibilidade de mobilidade entre empresas.

Cláusula 25.ª

## Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, mas sem prejuízo dos períodos normais de trabalho de duração inferior que na data de entrada em vigor deste ACT estejam a ser praticados por trabalhadores.

Cláusula 26.ª

#### Horário de trabalho

- 1-Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.
- 2-Compete à empresa definir o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.
  - 3-Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.
- 4-São horários fixos aqueles em que estão previamente determinadas as horas do início e do termo do trabalho diário e os intervalos de descanso; são horários flexíveis aqueles em que, existindo períodos mínimos diários de presença obrigatória e períodos diários flexíveis, previamente fixados pela empresa, os trabalhadores podem escolher as horas de início e termo da prestação de trabalho.

Cláusula 27.ª

## Trabalho por turnos

1-A prestação de trabalho em regime de turnos será organizada por cada empresa em linha com as suas próprias regras internas, observando as condições previstas neste ACT.



- 2-Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.
- 3-Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo ou este resultar do seu contrato individual de trabalho, ou caso se encontre já a prestar, ou tiver prestado anteriormente (há não mais de 7 anos), trabalho em regime de turnos.
- 4-Considera-se como trabalho normal em dia útil o prestado em dia feriado relativamente a atividade que não se suspende nos dias feriados.
- 5- A empresa define, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respetivas funções desempenhadas em regime de turnos.
- 6-A empresa organiza os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço e ouvidos os representantes dos trabalhadores, nos termos da lei. A empresa deverá organizar o regime de turnos de forma a que a cada trabalhador sejam conferidos como dias de descanso um sábado e um domingo consecutivos em cada período de quatro a seis semanas, salvo se operacionalmente tal for inviável, designadamente por força de férias ou ausências temporárias de trabalhadores.
- 7-Os horários de turnos reportam-se, por norma, a cada ano civil mas sem prejuízo das alterações que possam ser promovidas pela empresa, e são afixados nos locais de trabalho, com uma antecedência de 30 dias antes da sua entrada em vigor, sendo a sua elaboração ou alteração objeto de prévia consulta com os representantes dos trabalhadores, nos termos da lei.
- 8-Sem que por esse motivo a empresa incorra em obrigações ou custos relativamente a qualquer dos trabalhadores, podem ser permitidas:
- a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, sejam solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência não inferior a 3 dias (mas sem embargo de poderem ser aceites pela chefia solicitações com antecedência inferior, desde que pelo menos de 24 horas) e sejam autorizadas por essa chefia.
- b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, sejam solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência não inferior a 30 dias (mas sem embargo de poderem ser aceites pela chefia solicitações com antecedência inferior) e sejam autorizadas por essa chefia.
- 9-Quando as circunstâncias o aconselhem, a empresa pode recorrer a trabalhadores afetos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos (salvo se o consentimento não for necessário, em conformidade com o previsto no número 3, supra), sendo-lhes aplicável, durante o tempo nesse regime, as condições referentes ao regime de turnos.
- 10- A empresa pode, em consonância com as necessidades ou conveniências de serviço, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem do regime de turnos para outra modalidade de horário.
- 11- A alteração do regime prevista no número anterior é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 30 dias, salvo ocorrência de motivo incompatível com a observância desse prazo.

Cláusula 28.ª

#### Trabalho noturno

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 29.ª

#### Isenção de horário de trabalho

- 1- Para além do previsto na lei, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenham funções em regime de comissão de serviço.
- 2-O exercício de funções em regime de isenção de horário de trabalho requer acordo escrito do trabalhador, salvo se o acordo do trabalhador tiver sido já expresso no seu contrato individual de trabalho. Salvo se as partes tiverem acordado diferentemente, o acordo de isenção de horário de trabalho vigora por períodos de 12 meses, sucessivamente renováveis enquanto qualquer das partes não fizer cessar esse regime.



#### Cláusula 30.ª

#### Disponibilidade ou prevenção

- 1-Constitui regime de disponibilidade ou prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho suplementar no prazo máximo de 60 minutos, após contacto da empresa, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços, designadamente reparação ou manutenção.
- 2-Para os efeitos referidos no número anterior, os trabalhadores obrigam-se a manter-se permanentemente contactáveis durante o período de disponibilidade ou prevenção.
  - 3-Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:
- a) Pagamento de uma hora para deslocações de ida e volta, de acordo com o valor da hora de trabalho suplementar, independentemente do tempo de deslocação efetivo;
- b) Pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas para além do tempo de deslocação efetivo. Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou, em caso de impedimento justificado, ao pagamento das despesas de transportes.
- 4-Para além do referido no número anterior, os trabalhadores neste regime têm direito a compensação monetária nos termos da cláusula 51.ª

#### Cláusula 31.ª

#### Teletrabalho

- 1-Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.
- 2-As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho serão individualmente acordadas por escrito com os trabalhadores, sendo aplicáveis as disposições legais quanto a matérias não expressamente previstas.
- 3-Salvo acordo em sentido diverso, as empresas serão as proprietárias dos instrumentos de trabalho e responsáveis pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização, podendo as partes acordar no pagamento de um montante global fixo para compensação dessas despesas.

## Cláusula 32.ª

## Trabalho suplementar

- 1-Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho ou, no caso dos horários flexíveis, o prestado para além do período de presença obrigatória e do período normal de trabalho diário em vigor, desde que previamente autorizado pela empresa ou por esta expressamente sancionado se as razões que o determinaram não possibilitaram a sua autorização prévia, excluindo-se as situações que a lei considera como não compreendidas na noção de trabalho suplementar.
- 2-O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.
- 3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.
- 4-O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 5-O trabalho suplementar previsto no número 2 está sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano
- 6-O trabalho suplementar prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado em princípio não deverá exceder o período normal de trabalho diário, salvo situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

#### Cláusula 33.ª

#### Descanso compensatório

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será compensado nos termos da lei.



#### Cláusula 34.ª

#### Intervalos de descanso

- 1-O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando o trabalhador preste mais de 10 horas diárias, caso em que poderá prestar 6 horas de trabalho consecutivo.
- 2- É admitida a jornada contínua, com o limite de seis horas de trabalho consecutivo, nos termos regulamentados pela empresa.
- 3-O intervalo de descanso pode ser reduzido pela empresa para trinta minutos no caso de trabalho por turnos ou outra modalidade de horário que pressuponha a prestação contínua do trabalho e ainda no caso de acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos do mesmo.

#### Cláusula 35.ª

#### Comissão de serviço

- 1-Sem prejuízo de poderem ser exercidos em regime de comissão de serviço outros cargos e funções previstos na lei, serão exclusivamente exercidos nesse regime de comissão de serviço os cargos correspondentes a diretor, coordenador e responsável existentes na organização das empresas, uma vez que o seu desempenho supõe uma especial relação de confiança relativamente ao titular dos cargos, e os cargos que integrarem funções de chefia.
- 2-A comissão de serviço terá a duração acordada e, se nenhuma das partes lhe puser termo, renova-se automaticamente pelo período que for acordado por escrito, ou, na ausência de estipulação deste, por períodos de um ano. A empresa poderá fazer cessar a comissão de serviço antes do termo previsto, caso deixe de se verificar a necessidade de serviço que levou à sua constituição ou se verifique uma perda de confiança, devendo nesse caso ser dado um aviso prévio de pelo menos 120 dias.
- 3-Cessando a comissão de serviço por iniciativa da empresa que não resulte de despedimento por facto imputável ao trabalhador, este tem direito:
- a) A manter-se ao serviço da empresa, a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou a indicada no contrato de comissão de serviço se tal tiver sido previsto;
  - b) Nos termos da lei, a resolver o contrato de trabalho e a receber a indemnização nela prevista;
- c) Tendo sido admitido para trabalhar exclusivamente em regime de comissão de serviço e esta cesse por iniciativa da empresa que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos da lei.

## CAPÍTULO IX

## Suspensão da prestação de trabalho

## Cláusula 36.ª

#### Descanso diário

- 1-Sem prejuízo das exceções previstas na lei e do disposto no número seguinte, o trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.
- 2-Relativamente aos/às trabalhadores/as com as categorias profissionais de técnico/a operativo/a B, técnico/a operativo/a C, técnico/a A, técnico/a B e técnico/a C, que laboram em áreas funcionais caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, o período de descanso referido no número anterior poderá ser reduzido, tendo o/a trabalhador/a direito a um período equivalente de descanso compensatório que deverá ser gozado, em dias úteis, até ao termo da semana seguinte, sempre que possível.

## Cláusula 37.ª

#### Descanso semanal

Os dias de descanso semanal são dois, correspondendo ao sábado e ao domingo, sendo que o primeiro é o complementar e o segundo o obrigatório, ou os dias previstos nas escalas de turno rotativas no regime



de turnos e de laboração contínua, considerando-se, quanto a estes, que o primeiro dia é o dia de descanso semanal complementar e o segundo dia é o dia de descanso semanal obrigatório. Todos os restantes dias são considerados úteis, com exceção dos feriados em que, sendo embora considerado trabalho normal em dia útil o prestado em dia feriado relativamente a atividade que não se suspende nos dias feriados, será compensado com um acréscimo de 75 % da retribuição correspondente ou com descanso compensatório com a duração de 75 % do número de horas prestadas, cabendo a escolha à empresa.

#### Cláusula 38.ª

#### Definição de falta

- 1-Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
- 2-Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- 3-Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se um dia completo de trabalho o número de horas que resultar da média dos períodos normais de trabalho diário durante esse mês.

#### Cláusula 39.ª

## Faltas justificadas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2-Consideram-se justificadas as seguintes faltas:
- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica, e respetivos pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados até cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, até dois dias consecutivos;
  - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre e por cada filho menor, para deslocação a escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- *h)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste ACT;
- i) As dadas por candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal de respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
  - j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;
  - k) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3-Consideram-se motivos para justificação de faltas ao abrigo das alíneas *j*) e *k*) do número 2, as seguintes situações:
  - a) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, nos termos da lei;
  - b) Por doação de sangue, a título gracioso, nos termos da lei.
  - 4-São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2.

## Cláusula 40.ª

# Consequência das faltas justificadas

- 1-As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei.
- 2-As faltas previstas na alínea *j*) do número 2 da cláusula 39.ª terão perda de retribuição se tal for comunicado ao trabalhador no ato de autorização ou aprovação.



#### Cláusula 41.ª

#### Consequência das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam, nomeadamente, a perda da retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador, que não é contado no cômputo da sua antiguidade, sem prejuízo das demais consequências previstas na lei.

## Cláusula 42.ª

## Falta - substituição da perda de retribuição

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

- a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao limite permitido pela lei, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à empresa. A empresa poderá recusar essa substituição se o pedido do trabalhador for apresentado com uma antecedência que não permita à empresa uma organização atempada dos períodos de férias da generalidade dos trabalhadores com horário de trabalho ou com funções idênticas;
- b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites legais, a pedido escrito do trabalhador e com o acordo da empresa.

#### Cláusula 43.ª

#### 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 3 e na lei.
  - 2-O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis para a generalidade dos trabalhadores.
- 3-No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, ao gozo de dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias.
- 4-No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior as férias são gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente.
- 5-Da aplicação do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
- 6-Por acordo entre empresa e trabalhador o gozo do período de férias pode ser interpolado, desde que sejam gozados, no mínimo, dez dias úteis consecutivos.
- 7-A empresa, por questões de funcionamento da sua atividade, poderá encerrar determinadas instalações ou serviços nas segundas ou sextas-feiras respetivamente anteriores ou posteriores a dia feriado, podendo marcar esses dias de encerramento como gozo de férias dos seus trabalhadores, até ao limite de dois dias por ano e por trabalhador, comunicando-o aos trabalhadores, até ao dia 15 de dezembro do ano anterior.

#### Cláusula 44.ª

## Feriados facultativos

Além dos feriados obrigatórios fixados na lei serão observados, a título de feriados facultativos, o feriado municipal onde a sede ou polo estão localizados ou nos termos definidos por cada empresa para efeitos de fixação do mesmo feriado facultativo à generalidade dos seus trabalhadores, e a Terça-Feira de Carnaval.

## Cláusula 45.ª

## Dispensa

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, poderão beneficiar, em cada ano civil, de dispensa da prestação de trabalho de um dia, a gozar na data de aniversário ou noutro dia à escolha do trabalhador e definido previamente e por acordo com a empresa.



# CAPÍTULO X

# Prestações pecuniárias

#### Cláusula 46.ª

#### Retribuição do trabalho

- 1- A retribuição base mensal dos trabalhadores abrangidos por este ACT é a fixada nos anexos I, II e IV.
- 2-Não se consideram retribuição, nos termos da lei:
- a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;
- b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
- c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;
- d) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.
- 3-O disposto na alínea *a*) do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.
  - 4-O disposto nas alíneas b) e c) do número 2 não se aplica:
- a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e caráter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;
- b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam caráter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.
- 5-O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição base e outras prestações auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.
  - 6-A base de cálculo das prestações complementares e acessórias é a supletivamente estabelecida na lei.

## Cláusula 47.ª

## Determinação da retribuição horária

Para efeitos previstos neste ACT, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (*RH*) é a seguinte:

$$RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$$

em que Rm é igual à retribuição base mensal e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

# Cláusula 48.ª

## Remuneração do trabalho suplementar

- 1-O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária normal com os seguintes acréscimos:
- a) 35 % pela primeira hora ou fração desta, em dia útil;
- b) 45 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- c) 75 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.
- 2-Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, não sendo imediatamente antecedente ou subsequente e implicando deslocação do trabalhador da sua residência para o local da prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a:
- a) Pagamento de uma hora para deslocações de ida e volta, de acordo com o valor hora do trabalho suplementar, independentemente do tempo de deslocação efetivo.



b) Pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas para além do tempo de deslocação efetivo. Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia útil (primeira hora) ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso.

#### Cláusula 49.ª

#### Subsídio de turno

- 1-Os trabalhadores que, por virtude da laboração contínua, ou em horário alargado das empresas, prestem serviço por turnos rotativos terão direito, enquanto permanecerem nessas condições, a um subsídio de turno que consiste numa percentagem da retribuição base mensal, nos seguintes termos:
- a) Nas escalas de três turnos rotativos sem descanso semanal fixo ou dois turnos rotativos, sem descanso semanal fixo, ambos parcialmente noturnos 25 %;
- b) Nas escalas de dois turnos rotativos, sem descanso semanal fixo, em que um turno é diurno e outro parcialmente noturno, ou de dois turnos rotativos em que um é diurno e outro totalmente noturno mas com descanso semanal fixo, ou dois turnos rotativos, com descanso semanal fixo, ambos parcialmente noturnos 18 %;
- c) Nas escalas de turnos diurnos sem descanso semanal fixo, ou com dois turnos em que um é parcialmente noturno mas com descanso semanal fixo ao domingo 11 %.
- 2-Os subsídios cujos valores se encontram fixados no número um desta cláusula incluem a remuneração por trabalho noturno.
- 3-O trabalhador que deixe de prestar trabalho em regime de turnos por conveniência da empresa e por períodos não superiores a 15 dias mantém o direito ao montante correspondente ao subsídio de turno mensal, mas aplicando-se também, nesses períodos, o previsto no número 2.
- 4-O trabalhador que há mais de 7 anos seguidos ou 10 interpolados venha prestando trabalho em regime de turnos na modalidade prevista na alínea a) do número 1, e por iniciativa da empresa, por motivo de força maior ou por razões médicas (reconhecidas pelo médico do trabalho da empresa) deixe de prestar trabalho em regime de turnos, mantem o direito ao respetivo subsídio durante mais 15 meses, sendo o mesmo reduzido trimestralmente durante esse período em 20 % do montante que era recebido quando deixou de praticar o referido regime de turnos, até se extinguir no termo dos 15 meses.

## Cláusula 50.ª

#### Subsídio de isenção de horário de trabalho

- 1-O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a receber mensalmente uma retribuição especial correspondente a uma percentagem fixada, por acordo escrito, entre 15 % e 21,2 % da respetiva retribuição base mensal, mas sem prejuízo dos valores superiores que na data de entrada em vigor do presente ACT venham sendo praticados para alguns trabalhadores.
- 2-O processo de atribuição deverá ser formalizado através da celebração de acordo escrito, salvo se tal estiver já regulado no contrato individual de trabalho do trabalhador, podendo as partes acordar que o montante da retribuição especial está integrado na retribuição mensal.
- 3-A atribuição desta retribuição especial terá sempre cariz temporário e vigorará enquanto se mantiver o regime de isenção de horário de trabalho. Quando cessar esse regime, por qualquer razão, o trabalhador deixará de receber essa retribuição especial. Caso a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho cesse por iniciativa da empresa e o trabalhador se encontre a prestar trabalho neste regime há mais de 5 anos consecutivos, o trabalhador mantém o direito à respetiva retribuição especial durante 120 dias após termo da prestação de trabalho sob este regime.
- 4-O previsto no número 1 desta cláusula não se aplica aos trabalhadores que hajam renunciado a receber uma retribuição especial pelo regime de isenção de horário de trabalho, nem aos trabalhadores em regime de comissão de serviço, cujas condições remuneratórias constam do acordo de comissão de serviço celebrado.
- 5-O previsto no número 1 desta cláusula não prejudica as situações de trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho na data de entrada em vigor do ACT, mantendo-se as condições acordadas e em vigor nessa data, sem que do ACT decorra uma obrigação de atribuição da retribuição especial nos casos em que esta não está a ser atribuída.



## Cláusula 51.ª

## Subsídio de disponibilidade ou prevenção

- 1-Os trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula 30.ª, terão direito a um subsídio por cada hora ou fração de todo o tempo em que estejam sujeitos àquele regime, de valor correspondente a 1,20 €.
- 2-Os trabalhadores que na data de entrada em vigor deste ACT venham já recebendo valor superior poderão acordar com a empresa numa forma de compensação da diferença, passando nesse caso a receber o montante de 1,20 €. Na ausência desse acordo, manterão o montante que vêm recebendo, mas sem aumentos subsequentes até o montante que recebem ser igualado pelo valor referido no número 1.

#### Cláusula 52.ª

#### Remuneração em regime de comissão de serviço

Os trabalhadores nomeados em regime de comissão de serviço terão as condições de remuneração que vierem a ser acordadas e que constarão expressamente do acordo escrito de comissão de serviço, as quais nunca poderão ser inferiores ao total das retribuições auferidas antes do início de exercício deste regime, com respeito pelo previsto neste ACT.

#### Cláusula 53.ª

#### Subsídio de refeição

- 1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, ressalvado o disposto nos números seguintes, têm direito a um subsídio de refeição de 7,60 € por cada dia em que prestem efetivamente trabalho.
- 2-Os trabalhadores com contrato a tempo parcial têm direito ao montante integral do subsídio de refeição, salvo se o seu período de trabalho normal diário for inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.
- 3-O trabalhador que receba ajudas de custo nos termos das cláusulas 57.ª e 58.ª deste ACT não tem direito a subsídio de refeição.
- 4-Todo o trabalhador que preste mais de duas horas de trabalho suplementar diário e desde que este coincida com o respetivo momento da refeição, terá direito a uma compensação nos seguintes termos:
- a) Almoço Se a antecipação se iniciar às 12h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 12h00, inclusive 7,60 €;
- b) Jantar Se a antecipação se iniciar às 20h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 20h00, inclusive 7,60 €.
- 5-O disposto nos números anteriores não se aplica quando a empresa forneça as refeições em espécie ou compense o respetivo custo.

#### Cláusula 54.ª

## Subsídio de férias

- 1-Para além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.
- 2-O subsídio de férias será pago integralmente no mês de maio de cada ano, salvo se o trabalhador gozar pelo menos dez dias úteis consecutivos antes do mês de maio, caso em que o subsídio será pago integralmente no mês imediatamente anterior ao mês em que são gozados aqueles dias de férias.

## Cláusula 55.ª

## Subsídio de Natal

- 1-Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição base mensal acrescida do subsídio de turno, do subsídio que esteja a ser pago pela comissão de serviço e do subsídio de isenção de horário de trabalho.
- 2-O subsídio de Natal será pago no mês de novembro tomando por base a retribuição e subsídios em vigor nesse mês.



#### Cláusula 56.ª

## Viatura própria - Abono

O trabalhador que se desloque ao serviço da empresa em viatura própria, e com a concordância desta, tem direito a receber uma compensação no valor fixado para o setor público empresarial e nas condições descritas no Regulamento Interno «Ajudas de Custo e Abono para Transporte».

#### Cláusula 57.ª

## Deslocação em serviço no território nacional - Ajudas de custo

- 1-Considera-se deslocação em serviço a efetuada pelo trabalhador, ao serviço da empresa, que implique um afastamento superior a 35 km dos limites definidos no mapa que constitui o anexo V deste ACT.
- 2-O trabalhador deslocado em serviço no território nacional, durante todo o período de trabalho diário, tem direito à ajuda de custo diária fixada para o setor público empresarial e nas condições descritas no Regulamento Interno «Ajudas de Custo e Abono para Transporte».
- 3-O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores que sejam compensados em espécie ou compensados dos custos suportados.

#### Cláusula 58.ª

#### Deslocação em serviço ao estrangeiro - Ajudas de custo

- 1-Considera-se deslocado no estrangeiro o trabalhador que se encontre, ao serviço da empresa, fora de Portugal.
- 2-O trabalhador deslocado em serviço no estrangeiro, durante todo o período de trabalho diário, tem direito à ajuda de custo diária fixada para o Setor Público empresarial e nas condições descritas no regulamento Interno «Ajudas de Custo e Abono para Transporte».
- 3-O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que sejam compensados em espécie ou compensados dos custos suportados.

# CAPÍTULO XI

## Equipamentos de protecção individual

## Cláusula 59.ª

# Princípios gerais

- 1-É obrigatório o uso, pelo trabalhador, de equipamentos de proteção individual, exceto nos casos em que a empresa expressamente determine a sua não obrigatoriedade.
- 2-Sempre que necessário, a empresa fornece gratuitamente ao trabalhador equipamentos de proteção individual.
- 3-O trabalhador deverá usar o fardamento fornecido pela empresa e que esta venha a instituir por razões de serviço.

## CAPÍTULO XII

## Formação profissional

## Cláusula 60.ª

#### Formação contínua

- 1-A empresa garante a cada trabalhador, em cada período de cinco anos, formação durante um período mínimo de 200 horas, correspondente à média de 40 horas por ano.
- 2-A empresa pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação prevista no número anterior, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.
- 3- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.



- 4-Se a empresa não proporcionar atempadamente as horas de formação previstas nos números anteriores, o trabalhador tem direito a receber um subsídio para pagamento do custo de formação de montante igual à retribuição base correspondente ao crédito de horas de formação em falta, que será pago diretamente à entidade formadora ou ao trabalhador, neste caso, contra apresentação de recibo comprovativo do pagamento da formação a esta entidade.
- 5- A área da formação a que se refere o número anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

#### Cláusula 61.ª

#### Trabalhadores-estudantes

Sem prejuízo de situações mais favoráveis previstas no contrato individual de trabalho ou em acordo escrito, o estatuto de trabalhador-estudante fica sujeito à legislação em vigor.

#### Cláusula 62.ª

## Responsabilidade social

- 1- As empresas reconhecem aos seus trabalhadores a qualidade de «partes interessadas» no âmbito das relações laborais, fomentando o seu envolvimento, ponderando as suas sugestões nas áreas da gestão operacional da higiene, segurança e saúde no trabalho e da qualidade.
- 2-As empresas comprometem-se a observar, sempre que possível, no sentido mais favorável para os seus trabalhadores, as bases mínimas das normas em que se encontrem certificadas.

#### Cláusula 63.ª

#### Seguro de saúde e seguro de vida

- 1-As empresas contratarão um seguro de saúde para os/as seus/suas trabalhadores/as, que será extensível aos respetivos cônjuges não separados de pessoas e bens ou equiparados (pessoas em união de facto com o/a trabalhador/a) e filhos/as ou equiparados/as (enteados/as ou adotados/as).
- 2-Os/as filhos/as, enteados/as ou adotados/as serão excluídos da apólice na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 25 anos de idade, exceto se, cumulativamente, permanecerem no agregado familiar do/a trabalhador/a, forem portadores/as de deficiência, ou doença crónica, que confira grau de incapacidade permanente, e não auferirem remuneração. Nestes casos a exclusão da apólice ocorre na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 30 anos de idade.
  - 3-As empresas contratarão um seguro de vida para os/as seus/suas trabalhadores/as.

## Cláusula 64.ª

# Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

- 1-Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho, doença profissional ou doença prolongada grave do foro oncológico, a empresa procurará ocupar o trabalhador em função compatível com a sua incapacidade, nos termos previstos na lei.
- 2-Em caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho reconhecido pela seguradora, ou de doença profissional reconhecida pela medicina do trabalho da empresa e pela Segurança Social, ou de doença prolongada grave do foro oncológico reconhecida pela Segurança Social, a empresa pagará, durante o período de incapacidade fixado pela seguradora ou pela Segurança Social, conforme o caso, um complemento cujo valor será igual à diferença entre a retribuição mensal líquida auferida à data do acidente ou do início da baixa da Segurança Social e o montante do subsídio atribuído pela seguradora ou pela Segurança Social. Esse complemento deixará de ser devido a partir do momento em que a seguradora ou a Segurança Social deixem de atribuir um subsídio pela situação de incapacidade temporária absoluta.
- 3-A retribuição mensal líquida de referência referida no número anterior será atualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa para a retribuição base mensal da categoria em que o trabalhador se enquadra e que auferiria se estivesse ao serviço durante o período de incapacidade.



# CAPÍTULO XIII

## Exercício do direito sindical

#### Cláusula 65.ª

#### Princípios gerais

- 1-É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.
- 2-Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.
- 3- À empresa é vedada qualquer interferência na legítima atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 66.ª

#### Direitos dos delegados sindicais

- 1-Os delegados sindicais têm o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado por esta disponibilizado, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.
- 2-Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respetivo sindicato, por voto direto e secreto, podendo ser constituídas, nos termos da lei, comissões sindicais ou intersindicais.
- 3-As direções dos sindicatos comunicarão, por escrito, à empresa ou ao serviço que esta lhes indicar para o efeito, também por escrito, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais ou intersindicais.
- 4-Os delegados sindicais com direito a crédito de horas nos termos da lei, dispõem, para o exercício da atividade sindical, de um crédito de horas mensal correspondente a 8 horas, o qual pode, mediante solicitação prévia e por escrito da direção do sindicato respetivo, ser apurado semestralmente por empresa e por delegado sindical.
- 5-Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal mediante comunicação escrita à empresa, por parte da comissão intersindical ou do sindicato respetivo, sem o que as ausências são consideradas como faltas injustificadas.
- 6-Quando pretenda utilizar o crédito de horas, o delegado sindical deve comunicá-lo à respetiva hierarquia, em regra com a antecedência mínima de dois dias úteis.
  - 7- A comissão intersindical reúne com a empresa sempre que ambas as partes o julguem conveniente.
- 8-O tempo despendido nessas reuniões não será considerado para o crédito de horas previsto na presente cláusula.

# Cláusula 67.ª

# Dirigentes sindicais

- 1-Os membros da direção de associação sindical com direito a crédito de horas nos termos da lei, dispõem, para o exercício da sua atividade sindical, de um crédito de horas nos termos da lei, o qual pode, mediante solicitação prévia e por escrito da direção dos sindicato respetivo, ser apurado semestralmente por empresa e por dirigente.
- 2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa ou ao serviço que esta lhes indicar para o efeito, por escrito, até 15 de janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.
- 3-A direção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados nos termos do número anterior, para efeitos da atribuição do crédito de horas, devendo para o efeito informar, por escrito, a empresa ou o serviço que esta indicar, dessa alteração com uma antecedência de 15 dias.
  - 4-Os membros da direção da associação sindical usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.
- 5-Nas situações em que as ausências sejam por período superior a 10 dias úteis consecutivos, o sindicato deve efetuar a respetiva comunicação, por escrito, com a antecedência mínima de 8 dias.



#### Cláusula 68.ª

#### Direito de reunião

- 1-Nos termos da lei, os trabalhadores podem reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 2-Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, nos termos da lei.
- 3-As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou cinquenta trabalhadores do respetivo estabelecimento ou pela comissão sindical, ou intersindical, sendo comunicado à empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que se pretende que a reunião de trabalhadores se efetue, e afixada a respetiva convocatória.
- 4-Os membros de direção de associações sindicais representativas de trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dos promotores à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

## Cláusula 69.ª

#### Direito a instalações

A empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em estabelecimento ou empresa com 150 ou mais trabalhadores.

## Cláusula 70.ª

## Reuniões com órgãos de gestão da empresa

- 1- A comissão sindical, ou os delegados sindicais, quando aquela não exista, podem reunir-se com o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que ambas as partes o julguem conveniente, para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.
- 2-O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

## Cláusula 71.ª

#### Quotização sindical

As empresas obrigam-se, sem qualquer imputação de custos e com observância das disposições legais, a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeita, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização.

## CAPÍTULO XIV

## Comissão paritária

#### Cláusula 72.ª

## Comissão paritária

- 1-É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas deste ACT.
- 2-As decisões da comissão paritária tomadas por unanimidade serão publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passando a fazer parte integrante deste ACT.
- 3-A comissão paritária é composta por três representantes das empresas e igual número de representantes sindicais.
- 4-Conjuntamente com os representantes efetivos será designado igual número de suplentes para substituir os efetivos em caso de impedimento.
- 5-Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 60 dias subsequentes à entrada em vigor deste ACT, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária.



- 6-Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo, desde que a parte comunique à outra essa substituição, por escrito, com 30 dias de antecedência.
- 7-A comissão paritária funcionará nas instalações da sede do Grupo AdP e reúne mediante convocatória dirigida à outra parte com 30 dias de antecedência, devendo a convocatória ser acompanhada da respetiva ordem de trabalhos.
  - 8-A comissão paritária principiará por elaborar o seu regulamento funcional.

## CAPÍTULO XV

# Cláusula geral e transitória

#### Cláusula 73.ª

## Cláusula geral e transitória

- 1-Todas as cláusulas e disposições deste ACT que violem disposições legais imperativas não serão aplicáveis enquanto se mantiverem vigentes as disposições legais que as proíbem.
- 2-Com as adaptações expressamente previstas neste ACT e sem prejuízo do previsto no número 4 da cláusula 2.ª e nos anexos a este ACT -, a partir da data de entrada em vigor do ACT as condições estabelecidas neste passarão a ser aplicadas a todos os trabalhadores abrangidos, deixando de ser aplicadas as condições em vigor nas empresas relativamente às matérias reguladas no ACT, nomeadamente as decorrentes de regulamentação interna das empresas, com ressalva de prestações pecuniárias que vêm sendo auferidas por alguns trabalhadores, que hajam sido acordadas expressamente em sede de contrato individual de trabalho e respeitem a anuidades, subsídio de condução, subsídio de água e eletricidade, subsídio de formação, subsídio de deslocação, subsídio de transporte e complemento vencimento microbiologia, sem prejuízo de a empresa poder fazer cessar essas prestações mediante uma forma de compensação que seja acordada com o trabalhador.
- 3-Sem prejuízo do disposto no número anterior, serão mantidos, quando mais favoráveis, relativamente aos trabalhadores que deles usufruem na data de 2 de agosto de 2018, os seguintes beneficios decorrentes de regulamentação interna ou usos e práticas das empresas: Abono para falhas, subsídio de turnos, subsídio de função, subsídio de responsabilidade e compensação ao abrigo da política de mobilidade geográfica.
- 4-Com o primeiro processamento salarial que venha a ser realizado após a entrada em vigor do presente ACT, os trabalhadores abrangidos receberão uma importância única, a título de compensação extraordinária, de 125,00 €, salvo quando a mesmo já tenha sido anteriormente processada aos/às trabalhadores/as em causa, entre o ano de 2018 e a data de início de vigência do ACT, designadamente por força de portaria de extensão de ACT de conteúdo idêntico ao presente. Excluem-se os trabalhadores que na data de entrada em vigor do ACT estejam em regime de licença sem retribuição, ou em regime de cedência a empresas não outorgantes do ACT ou com o contrato de trabalho suspenso (salvo se a suspensão decorrer de doença ou acidente de trabalho ou de gozo de licença parental ou dirigentes sindicais em exercício).

ANEXO I

# Tabela de remunerações

Níveis	Escalões						
Niveis	1	2	3	4	5	6	7
A	5 830,00 €	5 932,00 €	6 036,00 €	6 142,00 €	6 147,00 €	n.a.	n.a.
В	4 864,00 €	5 033,00 €	5 209,00 €	5 392,00 €	5 579,00 €	5 677,00 €	5 778,00 €
С	4 057,00 €	4 199,00 €	4 346,00 €	4 497,00 €	4 655,00 €	4 736,00 €	4 820,00 €
D	3 387,00 €	3 504,00 €	3 626,00 €	3 753,00 €	3 883,00 €	3 951,00 €	4 022,00 €
Е	2 826,00 €	2 924,00 €	3 026,00 €	3 132,00 €	3 240,00 €	3 298,00 €	3 354,00 €
F	2 365,00 €	2 447,00 €	2 529,00 €	2 616,00 €	2 705,00 €	2 752,00 €	2 800,00 €



G	1 983,00 €	2 051,00 €	2 120,00 €	2 191,00 €	2 266,00 €	2 306,00 €	2 345,00 €
Н	1 667,00 €	1 722,00 €	1 779,00 €	1 838,00 €	1 901,00 €	1 933,00 €	1 966,00 €
I	1 420,00 €	1 465,00 €	1 512,00 €	1 560,00 €	1 610,00 €	1 637,00 €	1 663,00 €
J	1 224,00 €	1 261,00 €	1 282,00 €	1 323,00 €	1 365,00 €	1 386,00 €	1 408,00 €
K	1 046,00 €	1 076,00 €	1 109,00 €	1 143,00 €	1 177,00 €	1 196,00 €	1 215,00 €
L	905,00 €	922,00 €	949,00 €	977,00 €	1 006,00 €	1 023,00 €	1 038,00 €
M	n.a.						

A tabela de remunerações encontra-se estruturada em 13 níveis (de A a M) e cada nível encontra-se subdividido em 7 escalões (de 1 a 7).

#### ANEXO II

# Carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções

- 1-Carreiras profissionais
- 1.1- Estabelecem-se três carreiras profissionais, as quais correspondem a níveis distintos de habilitações académicas, responsabilidade, autonomia e competências:
  - Técnica superior;
  - Técnica;
  - Técnica operativa.
  - 2-Categorias profissionais
- 2.1- Cada uma das carreiras profissionais previstas no número 1.1 deste anexo II é constituída por categorias profissionais a que correspondem níveis distintos de experiência, responsabilidade, autonomia e competências.
- 2.2- Nas empresas outorgantes do presente ACT que não constituem empresas gestoras regionais, existe ainda a categoria profissional de assessor, a qual é atribuída sempre por decisão de gestão da empresa.
  - 3-Funções
- 3.1- Cada uma das categorias profissionais previstas no número 1.1 deste anexo II inclui um conjunto de funções diferenciadas pelas atividades específicas da respetiva área funcional. A inserção das funções nas diversas categorias profissionais resulta da sua análise e qualificação pela empresa.

As funções integrantes da categoria profissional de assessor são definidas internamente pela empresa, em linha com a natureza do cargo desempenhado e a experiência, responsabilidade, autonomia e competências de cada trabalhador.

3.2- A previsão das categorias profissionais e respetivas descrições de funções constantes do presente anexo não prejudica a existência de profissões específicas dentro das carreiras e descrições de funções aqui estabelecidas, praticadas em cada uma das empresas outorgantes à data da entrada em vigor deste ACT.

As carreiras profissionais e as categorias profissionais referidas no número 2.1 deste anexo II e certos graus da categoria profissional de assessor (assessor 0 e assessor I) estão enquadrados na tabela de remunerações constante do anexo I, nos termos estabelecidos na tabela seguinte. Os trabalhadores com categoria profissional de assessor de grau superior a grau I estão excluídos dessa tabela de remunerações.



# Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais na tabela de remunerações

Níveis	Cotoonia orono	Carreira técnica superior	Carreira técnica	Carreira técnica operativa
Niveis	Categoria assessor	Categorias	Categorias	Categorias
A				
В	Assessor/a I Assessor/a 0			
С		Técnico/a superior C		
D				
Е				
F				
G		] T' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' '	Técnico/a C	
Н		Técnico/a superior B		
I				Támina/a amanativa/a C
J		Técnico/a A - Início J7	Técnico/a B	Técnico/a operativo/a C
K				Támina/a aparativa/a D
L			Técnico/a A - Início L5	Técnico/a operativo/a B
M				

Para os trabalhadores das carreiras profissionais e categorias profissionais previstas no número 1.1 deste anexo II e para certos graus da categoria profissional de assessor (assessor 0 e assessor I) a evolução no âmbito da respetiva carreira profissional e/ou da respetiva categoria profissional é realizada nos termos das regras de progressão e evolução na carreira definidas no anexo III. Aos trabalhadores com categoria profissional de Assessor de grau superior a grau I não são aplicáveis essas regras de progressão e evolução na carreira, sendo o acesso à categoria e a evolução para grau ou escalão superior ou para diferente remuneração resultantes exclusivamente de uma decisão de gestão da empresa.

## 4-Definição de funções:

A) Carreira técnica superior

Áreas funcionais:

- Administrativa e financeira;
- Apoio jurídico;
- Auditoria;
- Compras e logística;
- Comunicação e educação ambiental;
- Contabilidade;
- Engenharia;
- Gestão de ativos;
- Gestão de clientes;
- Investigação e desenvolvimento;
- Laboratório;
- Manutenção;
- Operação;
- Planeamento e controlo de gestão;
- Recursos humanos;
- Regulação;
- Sistemas e tecnologias de informação;
- Sustentabilidade e responsabilidade social.



Categoria profissional: Técnico superior A

Perfil genérico - É o trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos na área onde se encontra inserido, aplica uma gama variada de métodos e procedimentos padronizados e presta apoio na implementação e na manutenção de processos desenvolvidos na sua área.

Requisitos de acesso: Nível académico mínimo equivalente a licenciatura em área relevante, que se especificará para cada área funcional.

Area funcional: Administrativa e financeira.

Definição de funções - Contribui para assegurar a operacionalidade da área administrativa, da contabilidade e da tesouraria mediante a compilação e análise de dados e a e a execução de outras atividades de suporte ao funcionamento da empresa. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Area funcional: Apoio jurídico.

Definição de funções - Recolhe informação sobre legislação e jurisprudência, estuda-a e presta apoio na emissão de pareceres jurídicos. Executa atividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Direito. Área funcional: Auditoria.

Definição de funções - Participa na elaboração dos programas de trabalho em fase de planeamento de auditoria e realiza atividades de análise de menor complexidade, devendo intervir na caraterização de processos e na elaboração de procedimentos. Colabora na realização de testes e na identificação das incorreções e oportunidades de melhoria. Contribui para a elaboração de relatórios de auditoria, através da sistematização das principais conclusões e deve participar, de acordo com a complexidade existente, na apresentação das conclusões identificadas às entidades.

Auxilia no fecho do trabalho, nomeadamente no arquivo e deve de assegurar a adequada referenciação da documentação de suporte. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia ou direito.

Área funcional: Compras e logística.

Definição de funções - Apoia na execução dos procedimentos instituídos para a compra de bens e serviços e gestão dos respetivos contratos. Contribui para a realização de análises comparativas de custo-benefício relativamente a propostas de diferentes fornecedores. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, economia ou engenharia.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental.

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento de ações e campanhas de comunicação e a realização de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Apoia a promoção de ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area relevante: Comunicação social, *marketing* ou equivalente.

Área funcional: Contabilidade.

Definição de funções - Apoia a classificação de documentos, a recolha e análise de dados e a preparação de informação contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom



funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Engenharia.

Definição de funções - Apoia a elaboração e o acompanhamento de estudos e projetos. Colabora na execução dos procedimentos de contratação e apoia o acompanhamento, a fiscalização e a coordenação das obras de engenharia. Pode desempenhar, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste. .

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de ativos.

Definição de funções - Apoia a recolha compilação e análise de dados sobre os ativos corpóreos da empresa e na sua avaliação funcional. Apoia a elaboração do plano e orçamento de investimentos visando a substituição e/ou construção de ativos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes.

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de nível mais complexo relacionadas com o atendimento aos clientes e com o pagamento, faturação e recebimento de valores. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Investigação e desenvolvimento.

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento e o acompanhamento da execução de projetos de I&D. Executa as atividades necessárias à realização de candidaturas a fundos para o financiamento dos projetos. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a elaboração de relatórios de gestão. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia ou área científica do ramo adequado.

Area funcional: Laboratório.

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras, procedimentos laboratoriais e análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Apoia as atividades de gestão do laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do/a trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Química, biologia, bioquímica ou equivalente.

Área funcional: Manutenção.

Definição de funções - Apoia o planeamento da manutenção e contribui para a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia eletrotécnica, mecânica ou outra adequada.

Area funcional: Operação.



Definição de funções - Apoia o planeamento e o controlo da operação dos sistemas de abastecimento de água ou de saneamento de águas residuais. Apoia a verificação do estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas e acompanha as operações de limpeza e pequenas reparações. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ambiente, ou química, ou outro ramo científico adequado.

Área funcional: Planeamento e controlo de gestão.

Definição de funções - Recolhe informação de gestão, analisa-a e presta apoio na elaboração de planos, relatórios e outros documentos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Recursos humanos.

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de gestão técnica e administrativa de recursos humanos, de forma a contribuir para o bom funcionamento empresa e o cumprimento das obrigações legais. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Psicologia, sociologia ou gestão de recursos humanos.

Área funcional: Regulação.

Definição de funções - Apoia na execução dos trabalhos a desenvolver sobre as tarefas que permitem o assegurar o acompanhamento das variáveis regulatórias do negócio. Apoia na recolha de informação destinada a avaliação do cumprimento do contrato de concessão. Apoia na recolha de informação regulatória, nomeadamente, junto do regulador e dos respetivos congéneres nacionais e internacionais. Efetua trabalhos de arquivo e de manutenção da rede. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia e direito.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação.

Definição de funções - Apoia a execução das actividades técnicas e de gestão dos Sistemas de Informação para assegurar a sua qualidade, funcionalidade e optimização do desempenho. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Informática ou equivalente.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social.

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento das actividades necessárias ao processo de certificação da empresa e a implementação de melhorias contínuas aos processos. Apoia tecnicamente as actividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Categoria profissional: Técnico superior B

Perfil genérico - É o trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos na área onde se encontra inserido, aplica com autonomia uma gama variada de métodos e procedimentos padronizados, detecta problemas da sua aplicação e propõe a introdução de alterações ou a criação de novos métodos e, ou procedimentos.



Requisitos de acesso: Nível académico mínimo equivalente a licenciatura em área relevante, que se especificará para cada área funcional e pelo menos 3 anos em funções relevantes de qualificação inferior.

Área funcional: Administrativa e financeira.

Definição de funções - Assegura a prestação de informação financeira e contabilística e assume a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor e pela organização da contabilidade. Assegura a operacionalidade da área administrativa mediante a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Apoio jurídico.

Definição de funções - Presta apoio jurídico à empresa, estuda e emite pareceres jurídicos nas suas áreas de competência. Executa atividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode representar a empresa em tribunal. Pode desempenhar as funções de secretário da sociedade, se para tal for nomeado, devendo assegurar o cumprimento do normativo legal específico dessa função. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Direito. Área funcional: Auditoria.

Definição de funções - Elabora os programas de trabalho em fase de planeamento de auditoria e realiza atividades de análise, nas várias áreas de atuação e processos. Auxilia na definição dos testes e na sua realização, bem como na identificação das incorreções e oportunidades de melhoria, desenvolvendo a sua atividade com supervisão mínima. Auxilia na supervisão do trabalho de colegas e contribui para a elaboração de relatórios de auditoria, através da sistematização das principais conclusões, começando também a efetuar a apresentação das conclusões identificadas às entidades.

Auxilia no fecho do trabalho, nomeadamente no arquivo e tem de assegurar a adequada referenciação da documentação de suporte. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia ou direito.

Área funcional: Compras e logística.

Definição de funções - Faz a prospeção do mercado e executa os procedimentos instituídos para a compra de bens e serviços e gestão dos respetivos contratos. Efetua análises comparativas de custo-benefício relativamente a propostas de diferentes fornecedores e elabora relatórios sobre as mesmas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, economia ou engenharia.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental.

Definição de funções - Planeia, articula e desenvolve ações e campanhas de comunicação e eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Promove ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Promove a divulgação externa e interna de informação relevante às partes interessadas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Comunicação social, *marketing* ou equivalente.

Área funcional: Contabilidade.

Definição de funções - Classifica e lança documentos nas contas. Analisa, reconcilia e corrige as contas e prepara a informação para garantir o cumprimento das normas contabilísticas e das obrigações fiscais e legais. Contribui para a preparação dos mapas financeiros. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo



com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Engenharia.

Definição de funções - Elabora cadernos de encargos visando o lançamento de concursos para a elaboração de projetos e a realização de empreitadas para a construção ou conservação das infraestruturas da empresa. Faz o acompanhamento da realização dos projetos e o controlo da execução e das empreitadas. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de ativos.

Definição de funções - Efetua a avaliação funcional e procede à recolha, compilação e análise de dados sobre os ativos corpóreos da empresa. Propõe a integração no plano e orçamento de investimentos dos ativos que, de acordo com os resultados da avaliação funcional e análise de risco, devem ser substituídos ou intervencionados. Pode elaborar estudos e emitir pareceres sobre assuntos da sua especialidade. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Àrea relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes.

Definição de funções - Executa as atividades de nível mais complexo relacionadas com o atendimento aos clientes e com a faturação e recebimento de valores. Recolhe, compila e analisa informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Investigação e desenvolvimento.

Definição de funções - Identifica oportunidades, propõe o desenvolvimento e faz o acompanhamento da execução de projetos de I&D. Elabora candidaturas a fundos para o financiamento dos projetos. Participa nas reuniões da rede de I&D da empresa/grupo, podendo quando solicitado elaborar e realizar apresentações e palestras sobre assuntos relevantes para a área. Faz a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a elaboração dos relatórios de gestão. Pode desempenhar, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area relevante: Engenharia ou outra área científica do ramo adequado.

Área funcional: Laboratório.

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras, procedimentos laboratoriais e análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Assegura a gestão do laboratório. Contribui para a identificação, estudo e implementação de novos métodos ou técnicas de controlo analítico, de forma a melhorar a qualidade das análises, reduzir o tempo para obtenção dos resultados e otimizar os processos de trabalho no laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area relevante: Química, biologia, bioquímica ou equivalente.

Área funcional: Manutenção.

Definição de funções - Efetua o planeamento e a gestão da manutenção e garante a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na



empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia eletrotécnica, mecânica ou outra adequada.

Área funcional: Operação.

Definição de funções - Planeia, controla a operação e gere os sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, acompanha e assegura as operações de limpeza e pequenas reparações. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Area funcional: Planeamento e controlo de gestão.

Definição de funções - Colabora no planeamento global das atividades da empresa através da recolha, seleção, tratamento e análise da informação necessária. Identifica e monitoriza as ações e as atividades a realizar pela empresa. Elabora documentos com informação de gestão. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Recursos humanos.

Definição de funções - Executa as atividades de gestão técnica e administrativa de recursos humanos, de forma a contribuir para o bom funcionamento empresa e assegura o cumprimento das obrigações legais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Psicologia, sociologia ou gestão de recursos humanos.

Área funcional: Regulação.

Definição de funções - Efetua análises e testes procedendo ao controlo das variáveis regulatórias do negócio. Promove a inovação das análises, diferenciando-as das análises recorrentes e acrescentando valor. Assegura a elaboração de testes que permitam e promovam o cumprimento do contrato de concessão, antecipando sempre que possível as soluções para melhoria das análises de controlo. Mostra domínio das variáveis regulatórias fundamentais. Apoia na elaboração de estudos de viabilidade e estruturação tarifária. Elabora análises sobre propostas da entidade reguladora, confrontando-as com propostas das entidades congéneres para o mesmo assunto. Participa no planeamento dos trabalhos regulatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia e direito.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação.

Definição de funções - Planeia e executa as actividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação para assegurar a sua qualidade, funcionalidade e optimização do desempenho. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Informática ou equivalente.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social.

Definição de funções - Executa e articula as actividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação e implementação de melhorias contínuas aos processos. Contribui para a definição de normas e procedimentos relativos ao SRE, de forma a garantir a optimização dos processos de trabalho e cumprir as normas e a legislação em vigor. Executa as actividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento



da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Categoria profissional: Técnico superior C

Perfil genérico - É o trabalhador que possuindo um nível elevado de conhecimentos técnico-científicos e experiência na área onde se encontra inserido, assegura com autonomia e responsabilidade a realização de trabalhos e estudos de grande complexidade. Planeia, organiza e conduz programas e projectos. Identifica, selecciona e adapta técnicas ou métodos que permitam introduzir alterações aos processos ou procedimentos de trabalho com vista à melhoria da produtividade e rentabilidade da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Requisitos de acesso: Nível académico mínimo equivalente a licenciatura em área relevante, que se especificará para cada área funcional, a que, preferencialmente, acresça um grau de ensino pós-graduado em áreas claramente relevantes para a função a desempenhar e, pelo menos, 10 anos de exercício de funções relevantes de qualificação inferior.

Área funcional: Administrativa e financeira.

Definição de funções - Assegura a prestação de informação financeira e assume a responsabilidade pelo planeamento da tesouraria e pelo registo e cálculo das amortizações do património corpóreo e incorpóreo da empresa. Assegura e supervisiona a operacionalidade da área administrativa mediante a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a revisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Apoio jurídico.

Definição de funções - Presta apoio jurídico à empresa, estuda e emite pareceres jurídicos nas suas áreas de competência. Executa e supervisiona atividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode representar a empresa em tribunal. Pode desempenhar as funções de secretário da sociedade, se para tal for nomeado, devendo assegurar o cumprimento do normativo legal específico dessa função. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Direito. Área funcional: Auditoria.

Definição de funções - Elabora ou revê os programas de trabalho produzidos em fase de planeamento de auditoria, definindo as equipas, tempo e responsabilidades de execução, efetuando trabalho de análise, se necessário e em áreas mais complexas. Efetua a supervisão da execução do programa de trabalho, definindo as medidas corretivas necessárias. Revê os papéis de trabalho elaborados pelos membros da equipa que supervisiona e as oportunidades de melhoria e incorreções identificadas. Prepara ou supervisiona a elaboração dos relatórios de auditoria, através da sistematização das principais conclusões e efetua a apresentação das conclusões identificadas às entidades ou auxilia outros elementos que o façam.

Supervisiona o fecho do trabalho, o arquivo e a existência da adequada referenciação da documentação de suporte, sendo ainda responsável por aferir os desvios ocorridos face ao planeamento e identifica as oportunidades de melhoria que tornem a realização de futuros trabalhos mais eficiente. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area relevante: Economia, gestão, engenharia ou direito.

Área funcional: Compras e logística.

Definição de funções - Desenvolve e supervisiona a realização das atividades que integram os processos das compras e logística designadamente, a prospeção e análise do mercado, a monitorização de grandes fornecedores a execução dos procedimentos instituídos para a compra de bens e serviços e a gestão dos respetivos



contratos. Coordena o desenvolvimento de cadernos de encargos e conduz análises comparativas de custobenefício relativamente a propostas de diferentes fornecedores elaborando relatórios sobre as mesmas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, economia ou engenharia. Área funcional: Comunicação e educação ambiental.

Definição de funções - Planeia, articula, desenvolve e supervisiona ações e campanhas de comunicação e eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Promove e supervisiona ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Promove e supervisiona a divulgação externa e interna de informação relevante às partes interessadas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Comunicação social, marketing ou equivalente.

Área funcional: Contabilidade.

Definição de funções - Supervisiona as atividades de classificação e lançamento dos documentos nas contas bem como as de analise, correção e fecho das mesmas assegurando a sua fidedignidade e o cumprimento das normas contabilísticas e das obrigações fiscais e legais. Prepara os mapas financeiros designadamente o balanço e demonstração de resultados. Pode colaborar na realização de operações contabilísticas para a consolidação de contas do grupo. Desenvolve estudos e emite pareceres sobre assuntos da sua especialidade. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Engenharia.

Definição de funções - Executa, articula e supervisiona as atividades que visam, o acompanhamento da execução do plano de investimentos da empresa. Elabora e acompanha os estudos e a elaboração dos projetos e executa e supervisiona as atividades necessárias para garantir a disponibilidade dos terrenos. Coordena e supervisiona a realização de empreitadas na área geográfica a que está afeto. Supervisiona a execução dos procedimentos de contratação de projetos e empreitadas e a avaliação das propostas dos fornecedores. Analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a revisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de ativos.

Definição de funções - Supervisiona a avaliação funcional e a recolha, compilação e análise de dados sobre os ativos corpóreos da empresa. Conduz a elaboração e revisão do plano e orçamento de investimentos que, de acordo com os resultados da avaliação funcional e análise de risco dos ativos, estabelece quando aqueles devem ser substituídos ou intervencionados. Elabora estudos e emite pareceres sobre assuntos da sua especialidade. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes.

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades de nível mais complexo relacionadas com o atendimento aos clientes e com o pagamento, faturação e recebimento de valores. Garante a operacionalidade da área de gestão de clientes mediante a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins



ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Investigação e desenvolvimento.

Definição de funções - Identifica oportunidades, analisa-as e avalia a sua probabilidade de realização propõe o desenvolvimento e faz o acompanhamento da execução de projetos de I&D. Deteta oportunidades de colaboração, no domínio da I&D, com entidades privadas e públicas e propõe a realização de protocolos. Estuda as fontes potenciais de financiamento e cofinanciamento de projetos de I&D e supervisiona a elaboração das respetivas candidaturas. Participa nas reuniões da rede de I&D da empresa/grupo, podendo quando solicitado elaborar e realizar apresentações e palestras sobre assuntos relevantes para a área. Faz a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a elaboração dos relatórios de gestão. Pode desempenhar, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Àrea relevante: Engenharia ou outra área científica do ramo adequado.

Area funcional: Laboratório.

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras, procedimentos laboratoriais e análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Assegura e supervisiona a gestão do laboratório. Identifica, estuda e acompanha a implementação de novos métodos ou técnicas de controlo analítico, de forma a melhorar a qualidade das análises, reduzir o tempo para obtenção dos resultados e otimizar os processos de trabalho no laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Química, biologia, bioquímica ou equivalente.

Área funcional: Manutenção.

Definição de funções - Efetua o planeamento e a gestão da manutenção e garante a realização e a supervisão das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão e supervisão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia eletrotécnica, mecânica ou outra adequada.

Area funcional: Operação.

Definição de funções - Planeia, controla a operação e gere os sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, acompanha e assegura as operações de limpeza e pequenas reparações. Supervisiona as atividades de gestão da operação das redes e dos processos de tratamento. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão e supervisão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Area funcional: Planeamento e controlo de gestão.

Definição de funções - Colabora no planeamento global das atividades da empresa através da recolha, seleção, tratamento e análise da informação necessária. Identifica, monitoriza e analisa as ações e as atividades a realizar pela empresa. Elabora e supervisiona a produção de documentos com informação de gestão. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.



Área funcional: Recursos humanos.

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades de gestão técnica e administrativa de recursos humanos, de forma a contribuir para o bom funcionamento da empresa e assegura e supervisiona o cumprimento das obrigações legais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Psicologia, sociologia ou gestão de recursos humanos.

Área funcional: Regulação.

Definição de funções - Promove e efetua análises diferenciadas procedendo ao controlo das variáveis regulatórias do negócio. Propõe alterações contratuais em consonância. Assegura a inovação das análises, diferenciando-as das análises recorrentes e acrescentando valor. Assegura a conceção de testes que permitam e promovam o cumprimento do contrato de concessão, antecipando soluções para melhoria das análises de controlo. Propõe alterações para os mecanismos regulatórios. Domina as variáveis regulatórias na sua totalidade. Elabora de estudos de viabilidade e de estruturação tarifária. Elabora análises sobre propostas da entidade reguladora, confrontando-as com propostas das entidades congéneres para o mesmo assunto. Promove no planeamento dos trabalhos regulatórios. Assegura a organização dos instrumentos de trabalho e do arquivo. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Àrea relevante: Economia, gestão, engenharia e direito.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação.

Definição de funções - Planeia, executa e supervisiona as actividades técnicas e de gestão dos Sistemas de Informação para assegurar a sua qualidade, funcionalidade e optimização do desempenho. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Informática ou equivalente.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social.

Definição de funções - Executa, articula e supervisiona as atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação, planeamento e implementação de melhorias contínuas aos processos. Contribui para a definição de normas e procedimentos relativos ao SRE, de forma a garantir a otimização dos processos de trabalho e cumprir as normas e a legislação em vigor. Executa as atividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

B) Carreira técnica

Áreas funcionais:

- Administrativa, financeira;
- Assistência a redes;
- Compras e logística;
- Comunicação e educação ambiental;
- Engenharia;
- Gestão de clientes;
- Laboratório;
- Manutenção;
- Operação;
- Recursos humanos;
- Sistemas e tecnologias de informação;
- Sustentabilidade e responsabilidade social.



Categoria profissional: Técnico A

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa as tarefas de menor complexidade e de rotina, prestando apoio ao trabalho desenvolvido por outros Técnicos mais qualificados, seguindo sempre as instruções da sua chefia.

Requisitos de acesso: 12.º ano, preferencialmente técnico-profissional (nível III) em área relevante, que se especificará para cada área funcional.

Área funcional: Administrativa financeira.

Definição de funções - Apoia a preparação de informação financeira e contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Contribui para assegurar a operacionalidade da área a que está afeto a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Garante o apoio administrativo aos órgãos da empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Contabilidade, gestão administrativa.

Área funcional: Assistência a redes.

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a atividade inerente à rede, nomeadamente deteção 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 deteção 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. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Efetua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja atividade, eventualmente, coordena, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado. Área funcional: Compras e logística.

Definição de funções - Apoia a execução das atividades administrativas inerentes aos processos de compras e logística, de acordo com orientações superiores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental.

Definição de funções - Apoia a realização de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Recolhe e compila informação sobre educação ambiental e apoia a realização de ações de sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Engenharia.

Definição de funções - Apoia as atividades de fiscalização e coordenação das obras de engenharia e presta apoio administrativo à área de acordo com orientações superiores Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes.

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de prestação de esclarecimentos e resolução de solicitações ou reclamações colocadas pelos clientes. Apoia a execução das atividades de pagamentos e recebimentos de valores. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou



funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado. Área funcional: Laboratório.

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras e apoia a realização dos procedimentos laboratoriais e das respetivas análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Presta apoio geral às atividades do laboratório. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Técnicas de laboratório.

Área funcional: Manutenção.

Definição de funções - Apoia a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Apoia a inspeção e a verificação do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletricidade, mecânica, eletromecânica, instrumentação.

Área funcional: Operação.

Definição de funções - Apoia a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Apoia a verificação do estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, executa as operações de limpeza e presta apoio à execução de reparações. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Recursos humanos.

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de gestão administrativa de recursos humanos, de acordo com orientações superiores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação.

Definição de funções - Apoia a execução dos procedimentos necessários à instalação, normal funcionamento e manutenção das aplicações informáticas e do equipamento existente na empresa e apoia os utilizadores para assegurar a funcionalidade e operacionalidade da empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletrónica ou Informática.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social.

Definição de funções - Presta apoio na realização das atividades de segurança e saúde do trabalho, colaborando na execução de actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais. Apoia o desenvolvimento das actividades necessárias ao processo de certificação da empresa e a implementação de melhorias contínuas aos processos. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.



Categoria profissional: Técnico B

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa actividades variadas que requerem o conhecimento de todas as técnicas inerentes à especificidade da sua área, podendo decidir sobre o modo de operação, respeitando o preceituado nos procedimentos aplicáveis.

Requisitos de acesso: 12.º ano, preferencialmente técnico-profissional (nível III) em área relevante, que se especificará para cada área funcional e pelo menos 3 anos em funções enquadradas por categorias de nível inferior.

Área funcional: Administrativa financeira.

Definição de funções - Faz a classificação de documentos e a preparação de outra informação financeira e contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Contribui para assegurar a operacionalidade da área a que está afeto participando no inventário e registo do património e na execução de procedimentos relativos à tesouraria. Pode prestar apoio administrativo aos órgãos da empresa. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area relevante: Contabilidade, gestão administrativa.

Area funcional: Assistência a redes.

Definição de funções - Executa funções relacionadas com a atividade inerente à rede, nomeadamente deteção 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 deteção 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. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Compras e logística.

Definição de funções - Executa atividades administrativas inerentes aos processos de compras e logística, designadamente a realização dos procedimentos de contratação pública, a inserção de dados em plataformas digitais e a consulta a potenciais fornecedores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental.

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento de ações e campanhas de comunicação e a realização de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Recolhe, compila e analisa informação sobre educação ambiental e efetua ações de sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Engenharia.

Definição de funções - Apoia as atividades de fiscalização e coordenação das obras de engenharia e executa atividades de apoio administrativo à área, designadamente na gestão do cadastro das infraestruturas e inserção de dados em SIG. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes.

Definição de funções - Executa atividades de prestação de esclarecimentos, de informações e a resolução de solicitações ou reclamações colocadas pelos clientes. Executa atividades de pagamentos e recebimentos de valores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao



bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Area funcional: Laboratório.

Definição de funções - Executa os procedimentos laboratoriais e apoia a realização das análises associados ao controlo analítico da água e águas. Presta apoio geral às atividades do laboratório, designadamente no armazenamento e gestão dos stocks de produtos e materiais necessários à realização das análises. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Area relevante: Técnicas de laboratório.

Área funcional: Manutenção.

Definição de funções - Executa as intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Efetua a inspeção e a verificação do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Recolhe e compila a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletricidade, mecânica, eletromecânica, instrumentação.

Área funcional: Operação.

Definição de funções - Efetua a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, executa e supervisiona as operações de limpeza e presta apoio à execução de reparações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Recursos humanos.

Definição de funções - Executa atividades de gestão administrativa de recursos humanos, inserindo dados no sistema informático em preparação do processamento de salários. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação.

Definição de funções - Executa os procedimentos necessários à instalação, normal funcionamento e manutenção das aplicações informáticas e do equipamento existente na empresa e apoia os utilizadores para assegurar a funcionalidade e operacionalidade da empresa. Apoia a execução de actividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Electrónica ou Informática.

Àrea funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social.

Definição de funções - Executa as atividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Apoia o desenvolvimento das atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação e implementação de melhorias contínuas aos processos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.



Categoria profissional: Técnico C.

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa tarefas que requerem o domínio aprofundado de todas as técnicas inerentes à especificidade da sua área, podendo efectuar alterações aos procedimentos aplicáveis. Assume a responsabilidade pela realização atempada, segura e com qualidade das actividades desenvolvidas na sua área específica.

Requisitos de acesso: 12.º ano, preferencialmente técnico-profissional (nível III) em área relevante, que se especificará para cada área funcional e pelo menos 10 anos em funções enquadradas por categorias de nível inferior.

Área funcional: Administrativa financeira.

Definição de funções - Faz a classificação de documentos e a preparação de outra informação financeira e contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Executa o inventário e registo do património e procede ao cálculo das respetivas amortizações e depreciações sob orientação superior e na execução dos procedimentos relativos à tesouraria. Pode prestar apoio administrativo aos órgãos da empresa. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Contabilidade, gestão administrativa.

Àrea funcional: Assistência a redes.

Definição de funções - Executa funções de nível mais complexo relacionadas com a atividade inerente à rede, nomeadamente deteção 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 deteção 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. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado. Área funcional: Compras e logística.

Definição de funções - Executa atividades administrativas inerentes aos processos de compras e logística, designadamente procedimentos de contratação pública, a inserção de dados em plataformas digitais e a consulta a potenciais fornecedores. Pode apoiar a análise de propostas de fornecedores e contribuir para o estudo custo-benefício das mesmas. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental.

Definição de funções - Desenvolve ações e campanhas de comunicação, apoia a promoção de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Promove ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Apoia a divulgação externa e interna de informação relevante às partes interessadas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado. Área funcional: Engenharia.

Definição de funções - Apoia as atividades de fiscalização e coordenação das obras de engenharia e executa atividades de apoio administrativo à área, designadamente na gestão do cadastro das infraestruturas e inserção de dados em SIG. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado. Área funcional: Gestão de clientes.



Definição de funções - Realiza e supervisiona as atividades de prestação de esclarecimentos, de informações e a resolução de solicitações ou reclamações colocadas pelos clientes. Realiza e supervisiona atividades de pagamentos e recebimentos de valores. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado. Área funcional: Laboratório.

Definição de funções - Realiza e supervisiona a recolha de amostras, os procedimentos laboratoriais e a realização das respetivas análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Presta apoio geral às atividades do laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Técnicas de laboratório.

Área funcional: Manutenção.

Definição de funções - Executa e supervisiona as intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Efetua a inspeção, a verificação e a supervisão do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletricidade, mecânica, eletromecânica, instrumentação.

Área funcional: Operação.

Definição de funções - Efetua e supervisiona a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica e supervisiona o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas e executa e supervisiona as operações de limpeza e presta apoio à execução de reparações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do/a trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado. Área funcional: Recursos humanos.

Definição de funções - Executa atividades de gestão administrativa de recursos humanos, compilando e inserindo dados no sistema informático em preparação do processamento de salários e do preenchimento de declarações e outros documentos que constituem obrigações legais e fiscais da empresa. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação.

Definição de funções - Executa e supervisiona os procedimentos necessários à instalação, normal funcionamento e manutenção das aplicações informáticas e do equipamento existente na empresa e apoia os utilizadores para assegurar a funcionalidade e operacionalidade da empresa. Executa actividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Electrónica ou informática.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social.



Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades de segurança, e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Apoia o desenvolvimento das atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação, planeamento e implementação de melhorias contínuas aos processos. Contribui para a definição de normas e procedimentos relativos ao SRE, de forma a garantir a otimização dos processos de trabalho e cumprir as normas e a legislação em vigor. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

C) Carreira: Técnica operativa

Áreas funcionais:

- Administrativa;
- Assistência a redes;
- Manutenção;
- Operação.

Categoria profissional: Técnico operativo B

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa actividades variadas que requerem o conhecimento de procedimentos e técnicas simples.

Requisitos de acesso: Escolaridade mínima obrigatória.

Area funcional: Operação.

Definição de funções - Efectua, de acordo com os procedimentos estabelecidos, a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais e realiza a recolha de amostras. Exerce funções relacionadas com a condução de viaturas para transporte de pessoas, equipamentos ou cisternas. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infra-estruturas dos sistemas e executa e supervisiona as operações de limpeza e pequenas reparações. Apoia a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos eléctricos, electrónicos, mecânicos e electromecânicos e das instalações da empresa. Presta apoio geral às actividades de operação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Manutenção.

Definição de funções - Apoia e executa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, as intervenções de manutenção dos equipamentos eléctricos, electrónicos, mecânicos e electromecânicos e das instalações da empresa. Efectua a inspecção e a verificação do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Presta apoio geral às actividades de manutenção. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Administrativa.

Definição de funções - Executa as actividades administrativas e de apoio geral ao funcionamento da empresa, com o objectivo de assegurar a satisfação das suas áreas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Assistência a redes.

Definição de funções - Execução de actividades relacionadas com a 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. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.



Categoria profissional: Técnico operativo C

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa actividades que requerem o conhecimento relativamente aprofundado de procedimentos e técnicas variadas. .

Requisitos de acesso: Escolaridade mínima obrigatória e pelo menos 10 anos em funções enquadradas por Categorias de nível inferior.

Area funcional: Operação.

Definição de funções - Efectua e supervisiona, de acordo com os procedimentos estabelecidos, a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais e realiza a recolha de amostras. Exerce funções relacionadas com a condução de viaturas para transporte de pessoas, equipamentos ou cisternas. Verifica e supervisiona o estado de funcionamento e conservação das infra-estruturas dos sistemas e executa e supervisiona as operações de limpeza e pequenas reparações. Apoia a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos eléctricos, electrónicos, mecânicos e electromecânicos e das instalações da empresa. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respectivos contratos. Presta apoio geral às actividades de operação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Manutenção.

Definição de funções - Executa e supervisiona, de acordo com os procedimentos estabelecidos, as intervenções de manutenção dos equipamentos eléctricos, electrónicos, mecânicos e electromecânicos e das instalações da empresa. Efectua a inspecção, a verificação e a supervisão do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respectivos contratos. Presta apoio geral às actividades de manutenção. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Administrativa.

Definição de funções - Executa e supervisiona as actividades administrativas e de apoio geral ao funcionamento da empresa, com o objectivo de assegurar a satisfação das suas áreas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado.

Área funcional: Assistência a redes.

Definição de funções - Executa e supervisiona as actividades relacionadas com a 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. Pode executar fechos de água. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado.

## ANEXO III

# Regras de progressão e evolução na carreira

- 1-Regras gerais de acesso, promoção e progressão
- 1.1- Os requisitos de acesso às categorias profissionais previstas no anexo II, conjugados com os perfis de exigências e competências das Funções, devem ser assumidos como referência, para efeitos de recrutamento interno ou externo, para os postos de trabalho integrados em cada categoria profissional;
- 1.2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, trabalhadores com habilitações diferentes das indicadas para a categoria profissional em causa não estão impedidos de estarem ou serem nela integrados, desde que a empresa considere que as suas competências se enquadram no perfil de exigências estabelecido para a categoria profissional e função em causa.
  - 2-Regras de promoção salarial
- 2.1- Os trabalhadores integrados nas carreiras profissionais e categorias profissionais previstas no número 1.1 do anexo II e os trabalhadores com a categoria profissional de assessor 0 e assessor I, integrados na tabela de remunerações estabelecida no anexo I, e os trabalhadores a serem integrados nessa mesma tabela nos ter-



mos do número 1.2.2 e 1.2.3 do anexo IV, beneficiam do regime de regras de promoção salarial na tabela de remunerações descrito nos números 2.2 e 2.3 seguintes.

- 2.2- A promoção a categorias profissionais de nível superior (carreira vertical), a mudança de uma carreira profissional e qualquer mudança para um nível superior na tabela de remunerações constante do anexo I resultam exclusivamente de uma decisão de gestão e deverão fazer-se de acordo com as seguintes condicionantes e regras:
- (a) Ser compatível com a gestão previsional dos recursos humanos da empresa e as condicionantes orçamentais:
- (b) Ser reconhecida a adequação entre o perfil do trabalhador a promover e os requisitos da categoria profissional e da função em causa.
- 2.3- Após efetuada uma promoção, o saldo de créditos atribuídos nos termos do número 3 deste anexo, será anulado reiniciando-se novo processo de aquisição de créditos.
  - 3- Regras de progressão salarial
- 3.1- Os trabalhadores integrados nas carreiras profissionais e categorias profissionais previstas no número 1.1 do anexo II e os trabalhadores com a categoria profissional de assessor 0 e assessor I, integrados na tabela de remunerações estabelecida no anexo I, bem como os demais trabalhadores a serem integrados nessa mesma tabela nos termos dos números 1.2.2 e 1.2.3 do anexo IV, beneficiam do regime de regras de progressão salarial na tabela de remunerações, descrito nos números 3.2 e 3.3 e 4 seguintes:
- 3.2- A progressão salarial do trabalhador para o «escalão» imediatamente seguinte no âmbito de cada «nível» (evolução horizontal) da tabela de remunerações do anexo 1 assenta:
  - (a) Na qualidade do desempenho medido pelo Sistema de Avaliação de Desempenho;
  - (b) Na consistência do desempenho ao longo do tempo no exercício da função;
- (c) No nível de assiduidade no período em referência, o qual deverá ser refletido na avaliação de desempenho efetuada.
- 3.3- Os critérios de elegibilidade anual para a atribuição de «créditos para a progressão salarial» para efeitos de evolução na tabela de remunerações do anexo I a cada trabalhador são, cumulativamente:
  - (a) Entrada no Grupo AdP até 30 de junho do ano anterior ao ano em que é realizada a avaliação;
- (b) Avaliação de desempenho positiva (obtenção de uma avaliação de pelo menos 2,50 numa escala de 1,00 a 5,00).
  - 4-Desempenho
- 4.1- O sistema de avaliação de desempenho atribuirá anualmente e obrigatoriamente um determinado número de «créditos para progressão salarial» para efeitos de evolução no âmbito da tabela de remunerações do anexo I a cada trabalhador por ela abrangido com avaliação de desempenho positiva:
  - (a) 2,0 créditos ao «grupo A de melhor desempenho»;
  - (b) 1,5 créditos ao «grupo B de melhor desempenho»;
  - (c) 1,0 créditos ao «grupo C de melhor desempenho».
- 4.2- O trabalhador que acumule 6,0 créditos progredirá para o escalão imediatamente seguinte no âmbito do «nível» da tabela de remunerações do anexo I em que se encontre. Após efetuada a progressão a contagem de créditos será deduzida de 6,0 créditos.
- 4.3- Cada um dos referidos «grupo A de melhor desempenho», «grupo B de melhor desempenho» e «grupo C de melhor desempenho» incluirá, em cada ano, o número de trabalhadores da empresa, cuja soma dos salários base, represente, respetivamente, 20 %, 40 % e 40 % da soma dos salários base de todos os trabalhadores elegíveis da empresa; sendo que as empresas procurarão, na medida do possível, que a referida distribuição percentual entre os grupos de melhor desempenho se observe, nos mesmos termos, ao nível de cada categoria profissional.
- 4.4- Para efeitos do número anterior serão utilizados os valores dos salários base a 31 de dezembro do ano a que respeita a avaliação.
- 4.5- De modo a assegurar o cumprimento do disposto no número 4.3 anterior, e complementarmente à avaliação de desempenho do ano em causa, poderá adicionalmente ser utilizada, caso necessário, por ordem de aplicação, a melhor avaliação do ano anterior (ou do último ano disponível) e a maior antiguidade no Grupo AdP.
- 4.6- A progressão salarial anual estabelecida nos termos do número 3 acima e deste número 4 ocorre com efeitos no dia 1 do mês de abril de cada ano, devendo a primeira ocorrer com efeitos no dia 1 de abril de 2019. sendo os eventuais retroativos processados após a entrada em vigor do ACT.



#### ANEXO IV

## **Transições**

- 1-Enquadramento na tabela de remunerações
- 1.1- A partir de 1 de janeiro de 2019, os trabalhadores das empresas gestoras regionais («EGR»)\* passarão a estar automaticamente integrados na tabela de remunerações constante do anexo I, de acordo com a seguinte tabela de correspondência (cuja estrutura é equivalente à da tabela salarial em vigor anteriormente à data de 1 de janeiro de 2019) a qual estabelece o nível-escalão em que passarão a estar enquadrados, no âmbito da respetiva categoria profissional:

Níveis		Escalões						
Niveis	A	В	С	D	Е			
13	B-1	B-2	B-3	B-4	B-5			
12	C-1	C-2	C-3	C-4	C-5			
11	D-1	D-2	D-3	D-4	D-5			
10	E-1	E-2	E-3	E-4	E-5			
9	F-1	F-2	F-3	F-4	F-5			
8	G-1	G-2	G-3	G-4	G-5			
7	H-1	H-2	H-3	H-4	H-5			
6	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5			
5	J-1	J-2	J-3	J-4	J-5			
4	K-1	K-2	K-3	K-4	K-5			
3	L-1	L-2	L-3	L-4	L5			
2	M-2	M-3	M-4	M-5	M-6			
1	M-1	M-1	M-1	M-1	M-1			

A título de exemplo e para melhor compreensão da correspondência estabelecida pela tabela anterior:

- Um trabalhador que se encontre enquadrado no escalão B do nível 5 da tabela de salarial das EGR passará automaticamente, a partir de 1 de janeiro de 2019, a estar enquadrado no escalão 2 do nível J da tabela de remunerações constante do anexo I.
- (\*) Para efeitos deste ACT, designam-se por empresas gestoras regionais («EGR») as seguintes empresas outorgantes do ACT: Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA; Águas do Algarve, SA, e Águas do Alto Minho, SA.
- 1.2- Relativamente aos trabalhadores das restantes empresas outorgantes do presente ACT, que não constituem empresas gestoras regionais (EGR), aplicar-se-á o previsto nos números 1.2.1, 1.2.2 e 1.2.3 seguintes.
- 1.2.1- Com efeitos em 1 de janeiro de 2019, os valores das respetivas tabelas salariais internas atualmente em vigor são atualizados em 20,00 € para os escalões com valor até 1500,00 € e em 10,00 € para os escalões com valor superior a 1500,00 €.
- 1.2.2- Os trabalhadores das carreiras técnicas e de assessoria atualmente existentes e que se inserem na tabela constante do número 1.2.3 deste anexo IV, serão progressivamente integrados na tabela de remunerações constante do anexo I nos termos do número 1.2.3.
- 1.2.3- Quando se concretizar uma promoção ou uma progressão salarial de trabalhador dos níveis e escalões das carreiras técnicas e de assessoria atualmente existentes e identificados na tabela a seguir apresentada, posteriormente a 1 de janeiro de 2019, daí deverá resultar a integração desse trabalhador na tabela de remunerações constante do anexo I. Assim, quando se deva concretizar, nos termos do ponto 4.2 do anexo III deste ACT, a progressão salarial de um desses trabalhadores para o escalão imediatamente seguinte no âmbito do «Nível» em que se encontre, o novo enquadramento que lhe caberá na tabela de remunerações do anexo I (em termos



de nível-escalão) é determinado pela tabela a seguir apresentada (cuja estrutura é equivalente à da tabela salarial em vigor atualmente para os referidos níveis e escalões dessas carreiras ou categorias).

#### Carreiras técnicas

Níveis	Escalões			
Niveis	1	2	3	
A	D-5	C-3	C-5	
В	E-3	E-5	D-3	
С	F-3	F-5	F-7	
D	G-2	G-5	F-1	
Е	I-3	H-3	H-5	
F	K-4	J-3	J-6	
G	L-4	L-6	K-2	
Н	M-2	M-3	M-6	

Assessores O e I

Níveis	Escalões			
Niveis	С	В	A	
1	B-5	B-7	A-4	
0	C-6	B-2	B-4	

A título de exemplo e para melhor compreensão da tabela anterior:

Um trabalhador de uma empresa que não constitua uma empresa gestora regional (EGR) e que se encontre inserido no escalão 2 do nível E da carreira técnica da tabela em que atualmente se enquadra, que beneficie (posteriormente a 1 de janeiro de 2019) de uma progressão salarial nos termos do ponto 4.2 do anexo III deste ACT, passará nesse caso para o escalão 3 do nível H da tabela de remuneração do anexo 1.

- 2-Reenquadramento nas categorias profissionais
- 2.1- Com a entrada em vigor da nova tabela salarial, em 1 de janeiro de 2019, procede-se ao reenquadramento dos trabalhadores abrangidos por este ACT nas carreiras profissionais e nas categorias profissionais nos termos do disposto nos números seguintes.
- 2.2- Os trabalhadores das EGR passarão a estar automaticamente integrados numa das carreiras profissionais e numa das categorias profissionais previstas no anexo II, com a mesma carreira profissional e a mesma categoria profissional, em consonância com a carreira profissional e a categoria profissional em que se encontrem.
- 2.3- Os trabalhadores das restantes empresas signatárias do presente ACT que não constituem empresas gestoras regionais e que se insiram num dos níveis e escalões das carreiras técnicas e de assessoria atualmente existentes e identificados na tabela que consta do número 1.2.3 deste anexo IV, serão integrados na carreira profissional correspondente (técnica superior ou técnica) e numa das categorias profissionais constantes do anexo II, nos seguintes termos:

Categoria profissional anterior	Nova categoria profissional (no âmbito do anexo II)
Técnico Sénior	Técnico superior C
Técnico	Técnico superior B
Secretária A (nível D)	Técnico C
Secretária A (escalão 2 e 3 do nível E)	Técnico C
Secretária A (escalão 1 do nível E)	Técnico B
Secretária B	Técnico B
Assistente administrativo A (escalão 2 e 3 do nível E)	Técnico C
Assistente administrativo A (escalão 1 do nível E)	Técnico B
Assistente administrativo A/B (nível F)	Técnico B
Motorista A (escalão 1 do nível F)	Técnico operativo B



Os trabalhadores atualmente enquadrados nas categorias profissionais de «assessor 0» e «assessor 1» mantêm essa categoria profissional nos termos em que estas categorias se encontram atualmente definidas.

- 3-Disposições transitórias de progressões salariais:
- 3.1- Atendendo à necessidade de implementar um regime transitório referente ao novo regime de progressão salarial no âmbito da tabela de remunerações constante do anexo I, previsto neste ACT, de molde a permitir a concretização das primeiras progressões salariais ao abrigo deste ACT, nomeadamente em 2019, os créditos serão atribuídos aos trabalhadores no âmbito de cada empresa, nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, relativamente aos anos de 2016, 2017 e 2018 (sendo a avaliação de 2018 realizada obrigatoriamente no primeiro semestre de 2019, pelo menos em termos de avaliação de competências).
- 3.2- Aos trabalhadores que nos anos 2016 e/ou 2017 não tenham sido avaliados por não aplicação efetiva dos instrumentos vigentes em cada momento, o órgão de direção da entidade adotará as medidas previstas nos números 3.6 e 3.7 seguintes para suprir a ausência de avaliação, exclusivamente para a atribuição de créditos;
- 3.3- Relativamente ao ano de 2018, aos trabalhadores que tenham sido admitidos no Grupo AdP até 30 de junho de 2018, será atribuído um número de créditos correspondente nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, com base na aplicação da avaliação relativa a 2018;
- 3.4- Relativamente ao ano de 2017, aos trabalhadores que tenham sido admitidos no Grupo AdP até 30 de junho de 2017, será atribuído um número de créditos correspondente nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, com base na aplicação da avaliação relativa a 2017;
- 3.5- Relativamente ao ano de 2016, aos trabalhadores que tenham sido admitidos no Grupo AdP até 30 de junho de 2016, será atribuído um número de créditos correspondente nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, com base na aplicação da avaliação relativa a 2016;
- 3.6- Na circunstância de ausência da avaliação referente ao ano de 2017 por não aplicação efetiva dos instrumentos vigentes, será atribuído um número de créditos referentes a 2017, correspondente à média do número de créditos que lhe seriam atribuídos em cada ano por aplicação das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III às avaliações que existam relativas anos de 2015, 2016 e 2018;
- 3.7- Na circunstância de ausência da avaliação referente ao ano de 2016 por não aplicação efetiva dos instrumentos vigentes, será atribuído um número de créditos referentes a 2016, correspondente à média do número de créditos que lhe seriam atribuídos em cada ano por aplicação das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III às avaliações que existam relativas aos anos de 2015, 2017 e 2018;
- 3.8- Verificando-se ambas circunstâncias previstas nos números 3.6 e 3.7 anteriores, ou seja, no caso de existir apenas a avaliação relativa ao ano de 2018, o número de créditos atribuído a 2016 e o número de créditos atribuído a 2017, corresponderá ao número de créditos atribuído relativamente à avaliação de 2018.

Para efeito de clarificação, apresentam-se em baixo os diferentes cenários e a atribuição de créditos correspondente:

Avaliação por aplicação efetiva dos instrumentos vigentes em cada momento:

Caso	2015	2016	2017	2018
A	Existe	Existe	Existe	Existe
В	Não existe	Existe	Existe	Existe
С	Existe	Não existe	Existe	Existe
D	Existe	Existe	Não existe	Existe
Е	Não existe	Não existe	Existe	Existe
F	Não existe	Existe	Não existe	Existe
G	Existe	Não existe	Não existe	Existe
Н	Não existe	Não existe	Não existe	Existe

Cálculo direto de créditos nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III:

Caso	2015	2016	2017	2018
A		C <sub>2016</sub>	C <sub>2017</sub>	C <sub>2018</sub>
В		C <sub>2016</sub>	C <sub>2017</sub>	C <sub>2018</sub>



С	C <sub>2015</sub>		C <sub>2017</sub>	C <sub>2018</sub>
D	C <sub>2015</sub>	C <sub>2016</sub>		C <sub>2018</sub>
Е			C <sub>2017</sub>	C <sub>2018</sub>
F		C <sub>2016</sub>		C <sub>2018</sub>
G	C <sub>2015</sub>			C <sub>2018</sub>
Н				C <sub>2018</sub>

Cálculo indireto por efeito das disposições transitórias:

Caso	2016	2017	2018
A			
В			
С	Média C <sub>2015</sub> , C <sub>2017</sub> e C <sub>2018</sub>		
D		Média C <sub>2015</sub> , C <sub>2016</sub> e C <sub>2018</sub>	
Е	Média C <sub>2017</sub> e C <sub>2018</sub>		
F		Média C <sub>2016</sub> e C <sub>2018</sub>	
G	Média C <sub>2015</sub> e C <sub>2018</sub>	Média C <sub>2015</sub> e C <sub>2018</sub>	
Н	C <sub>2018</sub>	C <sub>2018</sub>	

Atribuição de créditos nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III e disposições transitórias:

Caso	Número de créditos referentes a 2016 para trabalhadores com admissão antes de 30 de junho de 2016	Número de créditos referentes a 2017 para trabalhadores com admissão antes de 30 de junho de 2017	Número de créditos referentes a 2018 para trabalhadores com admissão antes de 30 de junho de 2018
A	C <sub>2016</sub>	C <sub>2017</sub>	C <sub>2018</sub>
В	C <sub>2016</sub>		C <sub>2018</sub>
С	Média C <sub>2015</sub> , C <sub>2017</sub> e C <sub>2018</sub>		C <sub>2018</sub>
D	C <sub>2016</sub>	Média C <sub>2015</sub> , C <sub>2016</sub> e C <sub>2018</sub>	C <sub>2018</sub>
Е	Média C <sub>2017</sub> e C <sub>2018</sub>	C <sub>2017</sub>	C <sub>2018</sub>
F	C <sub>2016</sub>	Média C <sub>2016</sub> e C <sub>2018</sub>	C <sub>2018</sub>
G	Média C <sub>2015</sub> e C <sub>2018</sub>		C <sub>2018</sub>
Н	C <sub>2018</sub>		C <sub>2018</sub>

3.9- O saldo de créditos resultante da aplicação destas disposições transitórias, correspondente à soma número de créditos referentes a 2016, do número de créditos referentes a 2017 e do número de créditos referentes a 2018, é definitivo e será utilizado para efeitos de progressão salarial nos termos do número 4.2 do anexo III.



## ANEXO V

# Delimitação do local de trabalho para efeitos da aplicação das ajudas de custo (cláusula 57.ª)

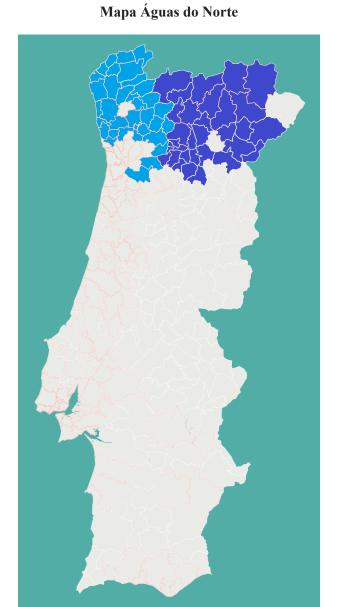
EGR	Área*
AdN - Águas do Norte, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-A
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA	Território da concessão
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA	Território da concessão
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA	Território da concessão
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA	Território da concessão
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-B
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA	Território da concessão
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA	Território da concessão
AdSA - Águas de Santo André, SA	Território da concessão
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-C
AdA - Águas do Algarve, SA	Território da concessão
AdAM - Águas do Alto Minho, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-D

Restantes empresas (não EGR)	Área	
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA		
AdP Valor - Serviços Ambientais, SA	Á ma Matana di Lista	
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA  Área Metropolitana de Lisboa		
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA		

<sup>\*:</sup> Para efeitos de atribuição de ajudas de custo, nos termos da cláusula 57.ª do ACT, a cada trabalhador é referida uma determinada área geográfica, na qual se integra o local de trabalho do trabalhador. Apenas são devidas ajudas de custo quando a deslocação do trabalhador implique um afastamento superior a 35 km dos limites da respetiva área geográfica, tal como definida no mapa que consta deste anexo. Relativamente aos trabalhadores em regime de comissão de serviço ou outras com funções de direção, de coordenação, de chefia, ou de suporte às várias áreas da empresa, a área a considerar será a do território da concessão. O antes descrito não prejudica a existência de situações de trabalhadores (ao serviço na data de entrada em vigor do ACT ou admitidos posteriormente) em que a área onde o trabalhador exerce a sua atividade por inerência das respetivas funções tem uma abrangência superior, caso em que os 35 km se contarão a partir dos limites dessa área de maior abrangência.



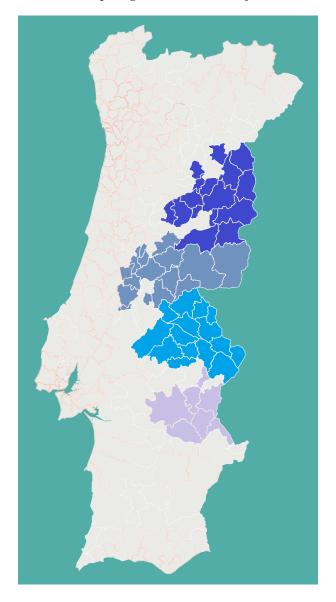
# ANEXO V-A





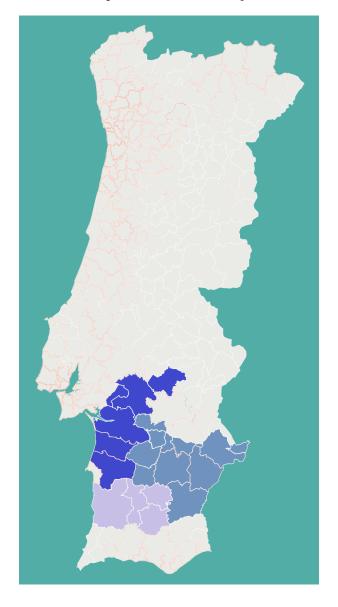
ANEXO V-B

Mapa Águas do Vale do Tejo





ANEXO V-C **Mapa Públicas do Alentejo** 





ANEXO V-D **Mapa Águas do Alto Minho** 





## ANEXO VI

# Empresas e número de trabalhadores abrangidos

AdN - Águas do Norte, SA - 600 trabalhadores/as.

AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA - 154 trabalhadores/as.

Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA - 77 trabalhadores/as.

AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA - 281 trabalhadores/as.

AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - 238 trabalhadores/as.

AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA - 416 trabalhadores/as.

AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA - 401 trabalhadores/as.

Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA - 120 trabalhadores/as.

AdSA - Águas de Santo André, SA - 80 trabalhadores/as.

AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA - 157 trabalhadores/as.

AdA - Águas do Algarve, SA - 199 trabalhadores/as.

AdAM - Águas do Alto Minho, SA - 185 trabalhadores/as.

AdP - Águas de Portugal SGPS, SA - 101 trabalhadores/as.

AdP Valor - Serviços Ambientais, SA - 23 trabalhadores/as.

AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA - 11 trabalhadores/as.

AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA - 2 trabalhadores/as.

Total: 3045»

Lisboa, 25 de março de 2024.

Pelas sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA:

Pedro Manuel Amaro Martins Vaz, na qualidade de mandatário das entidades empregadoras outorgantes.

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

Paulo Henrique Oliveira Tavares Silva, na qualidade de mandatário.

Rui Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Dario Manuel Esteves Ferreira, na qualidade de mandatário.

Nuno Miguel Marta Sousa, na qualidade de mandatário.

# Declaração

A Fiequimetal representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
  - SIESI Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;



- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 3 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 124/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



# **PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

# CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial e outras e texto consolidado ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018 e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2023.

## Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

1- (...) 2- (...)

3- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do disposto no artigo 478.º, número 1, alínea *c*) do Código do Trabalho, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária, aqui se incluindo a cláusula 61.ª do presente ACT, produzem efeitos a 1 de março de 2024.

4-(...)

5-(...)

6-(...)

7-(...)

8-(...)

9-(...)

## Cláusula 37.ª

# Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas as constantes da legislação e que para efeitos de clarificação são, à data da entrada em vigor desta revisão do ACT¹, as seguintes:

a) (...);

b) Até 20 (vinte) dias consecutivos, motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, de pessoa com quem viva em união de facto ou economia comum, filhos ou enteados;

c) Até 5 (cinco) dias consecutivos, motivados pelo falecimento de pais, padrastos, sogros, genros e noras;

d) (...);

e) (...);

*f*) (...);

*g)* (...);

 $h)(\ldots);$ 

*i)* (...); *j)* (...);

k) (...);

*l*) (...);

*m*) (...)

2-(...)

3- (...)

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Código do Trabalho, já com a redação da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.



- 4-(...)
- 5-(...)
- 6-(...)

## Cláusula 50.ª

#### Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores das áreas de gestão, administrativa e comercial têm direito a um subsídio de refeição no valor de 8,09 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo a empresa livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de *tickets* ou cartões de refeição.
  - 2-(...)
  - 3-(...)
  - 4-(...)

## Cláusula 66.ª

## Licença parental exclusiva do pai

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados, de no mínimo de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- 2- Após o período de licença previsto no número anterior, o pai tem direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
- 3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.
- 4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a 5 dias.

## Cláusula 98.ª

## Aumento mínimo

- 1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.
- 2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais aqui acordadas.

## ANEXO III

# Tabelas de retribuições base mensais para período normal de trabalho de 40 horas semanais e 8 horas

# A - Área marítima, operacional e comercial

Niveis	Categorias profissionais	Escalões salariais							
		A	В	С	D	Е	F	G	
I	Mestre tráfego local	1 168,92	1 187,00	1 205,00	1 224,00	1 243,00	1 262,00	1 281,00	
	Diretor cruzeiro II	1 168,92	1 187,00	1 205,00	1 224,00	1 243,00	1 262,00	1 281,00	
	Chefe de serviços operacional III	1 168,92	1 187,00	1 205,00	1 224,00	1 243,00	1 262,00	1 281,00	
П	Chefe cozinha	1 098,54	1 116,00	1 133,00	1 150,00	1 168,00	1 186,00	1 204,00	
	Chefe de serviços operacional II	1 098,54	1 116,00	1 133,00	1 150,00	1 168,00	1 186,00	1 204,00	
	Maquinista prático 1.ª	1 098,54	1 116,00	1 133,00	1 150,00	1 168,00	1 186,00	1 204,00	
	Promotor comercial II	1 098,54	1 116,00	1 133,00	1 150,00	1 168,00	1 186,00	1 204,00	



	Chefe pasteleiro	1 028,16	1 044,00	1 060,00	1 076,00	1 093,00	1 110,00	1 127,00
III	Chefe de serviços operacional I	1 028,16	1 044,00	1 060,00	1 076,00	1 093,00	1 110,00	1 127,00
	Diretor cruzeiro I	1 028,16	1 044,00	1 060,00	1 076,00	1 093,00	1 110,00	1 127,00
	Técnico operacional III	1 028,16	1 044,00	1 060,00	1 076,00	1 093,00	1 110,00	1 127,00
IV	Subchefe de cozinha	967,17	982,00	997,00	1 012,00	1 028,00	1 044,00	1 060,00
	Assistente bordo II	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,00
	Assistente diretor cruzeiro II	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,00
	Camaroteiro chefe	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,00
	Chefe de receg5o	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,00
V	Chefe sala	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,00
	Cozinheiro 1.ª	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,00
	Maquinista prático 2.ª	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,00
	Promotor comercial I	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,00
	Técnico operacional II	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,00
	Assistente bordo I	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00
	Assistente diretor cruzeiro I	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00
	Cozinheiro 2.ª	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00
	Empregado bar 1.ª	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00
VI	Empregado mesa 1.ª	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00
	Maquinista prático 3.ª	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00
	Rececionista	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00
	Técnico operacional I	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00
	Terapeuta de SPA II	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00
	Ajudante maquinista	865,00	878,00	892,00	906,00	920,00	934,00	949,00
	Assistente operacional II	865,00	878,00	892,00	906,00	920,00	934,00	949,00
VII	Marinheiro TL	865,00	878,00	892,00	906,00	920,00	934,00	949,00
	Motorista II	865,00	878,00	892,00	906,00	920,00	934,00	949,00
	Terapêuta de SPA I	865,00	878,00	892,00	906,00	920,00	934,00	949,00
	Ajudante cozinha	840,00	853,00	866,00	879,00	893,00	907,00	921,00
	Camaroteiro	840,00	853,00	866,00	879,00	893,00	907,00	921,00
	Cozinheiro 3. <sup>a</sup>	840,00	853,00	866,00	879,00	893,00	907,00	921,00
VIII	Empregado bar 2.ª	840,00	853,00	866,00	879,00	893,00	907,00	921,00
	Empregado mesa 2.ª	840,00	853,00	866,00	879,00	893,00	907,00	921,00
	Marinheiro 2.ª TL	840,00	853,00	866,00	879,00	893,00	907,00	921,00
	Vigia II	840,00	853,00	866,00	879,00	893,00	907,00	921,00
	Ajudante de bar	835,00	848,00	861,00	874,00	888,00	902,00	916,00
	Assistente operacional I	835,00	848,00	861,00	874,00	888,00	902,00	916,00
IX	Ajudante de terapeuta de SPA	835,00	848,00	861,00	874,00	888,00	902,00	916,00
IX	Prospetor comercial II	835,00	848,00	861,00	874,00	888,00	902,00	916,00
	Copeiro II	835,00	848,00	861,00	874,00	888,00	902,00	916,00
	Vigia I	835,00	848,00	861,00	874,00	888,00	902,00	916,00
X	Motorista I	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00
Λ	Prospetor comercial I	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00



XI	Copeiro I	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00
	Empregado quiosque II	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00
XII	Empregado quiosque I	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00

# B - Área de gestão e administrativa

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais							
		A	В	C	D	Е	F	G	
I	Diretor II	1 804,38	1 832,00	1 860,00	1 888,00	1 917,00	1 946,00	1 976,00	
	Chefe de serviços III	1 423,92	1 446,00	1 468,00	1 491,00	1 514,00	1 537,00	1 561,00	
II	Técnico oficial contas II	1 423,92	1 446,00	1 468,00	1 491,00	1 514,00	1 537,00	1 561,00	
	Chefe de serviços II	1 157,70	1 176,00	1 194,00	1 212,00	1 231,00	1 250,00	1 269,00	
III	Diretor I	1 157,70	1 176,00	1 194,00	1 212,00	1 231,00	1 250,00	1 269,00	
	Técnico oficial de contas I	1 157,70	1 176,00	1 194,00	1 212,00	1 231,00	1 250,00	1 269,00	
	Assessor direção II	1 013,88	1 030,00	1 046,00	1 062,00	1 078,00	1 095,00	1 112,00	
	Chefe de serviços I	1 013,88	1 030,00	1 046,00	1 062,00	1 078,00	1 095,00	1 112,00	
IV	Técnico administrativo III	1 013,88	1 030,00	1 046,00	1 062,00	1 078,00	1 095,00	1 112,00	
	Técnico informática III	1 013,88	1 030,00	1 046,00	1 062,00	1 078,00	1 095,00	1 112,00	
	Assessor direção I	944,52	959,00	974,00	989,00	1 004,00	1 020,00	1 036,00	
V	Secretario II	944,52	959,00	974,00	989,00	1 004,00	1 020,00	1 036,00	
V	Técnico administrativo II	944,52	959,00	974,00	989,00	1 004,00	1 020,00	1 036,00	
	Técnico informática II	944,52	959,00	974,00	989,00	1 004,00	1 020,00	1 036,00	
	Secretario I	869,04	883,00	897,00	911,00	925,00	939,00	954,00	
VI	Técnico administrativo I	869,04	883,00	897,00	911,00	925,00	939,00	954,00	
	Técnico informática I	869,04	883,00	897,00	911,00	925,00	939,00	954,00	
VIII	Assistente administrativo II	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00	
VII	Telefonista/rececionista II	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00	
VIII	Assistente administrativo I	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00	
	Auxiliar administrativo II	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00	
	Empregado limpeza II	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00	
	Telefonista/rececionista I	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00	
IX	Auxiliar administrativo I	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00	
	Empregado limpeza I	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00	

Para cumprimento do disposto na alínea *g*) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho cinco empresas e cerca de 653 trabalhadores.

Porto, 12 de abril de 2024.

Pela Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora. Hugo Miguel Nunes de Bastos Rodrigues, na qualidade de administrador.

Pela Mystic Golden River Tours, SA:



Mário Nuno dos Santos Ferreira, na qualidade de administrador. Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

## Pela Douro Heritage, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora. Hugo Miguel Nunes de Bastos Rodrigues, na qualidade de administrador

# Pela MysticInvest Holding, SA:

Mário Nuno dos Santos Ferreira, na qualidade de administrador.
Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

## Pela Douro Legend, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora. Hugo Miguel Nunes de Bastos Rodrigues, na qualidade de administrador

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- SINCOMAR Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCMM Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

#### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

# Área, âmbito e vigência

# Cláusula 1.ª

# Âmbito e área

- 1- O presente ACT aplica-se em todo o território nacional às empresas Douro Azul Sociedade Marítimo-Turística, SA, Mystic Golden River Tours, SA, Douro Heritage, SA, MysticInvest Holding, SA e Douro Legend, SA, adiante designadas por empresa(s), e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.ª (Adesão individual ao contrato).
- 2- Este ACT vigora apenas para as empresas outorgantes ou que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em atividades marítimo-turísticas ou com operações turísticas em terra.

# Cláusula 2.ª

## Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as tabelas salariais, as cláusulas de expressão pecuniária e a cláusula 61.ª do presente ACT terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.
- 3- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do disposto no artigo 478.º, número 1, alínea *c*) do Código do Trabalho, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária, aqui se incluindo a cláusula 61.ª do presente ACT, produzem efeitos a 1 de março de 2024.
  - 4- A denúncia ou a proposta de revisão parcial do ACT pode ser feita, por qualquer das partes, com ante-



cedência relativamente aos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

- 5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.
- 6- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.
- 7- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
- 8- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.
- 9- Enquanto este ACT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, ou não haja cessado a sua vigência por efeito da denúncia de uma das partes, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

# CAPÍTULO II

# Admissão de pessoal

## Cláusula 3.ª

## Condições mínimas de admissão

- 1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:
  - a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
  - b) Escolaridade obrigatória.
- 2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT já exerçam a profissão.

# Cláusula 4.ª

## Recrutamento

- 1- O recrutamento e seleção do pessoal de terra e tripulantes é da competência das empresas que, para o efeito, os recrutarão nos termos legais.
- 2- Sempre que uma empresa recorra à Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhe forem apresentados e a emitir a respetiva declaração.
  - 3- O trabalhador começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

## Cláusula 5.ª

# Contrato de trabalho

- 1- Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:
  - a) Nome completo;
  - b) Categoria profissional e nível salarial;
  - c) Horário de trabalho;
  - d) Local de trabalho;
  - e) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
  - f) Duração do período experimental;
  - g) Data de início do contrato de trabalho;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.
- 2- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste ACT e regulamentos internos das empresas, caso existam.



## Cláusula 6.ª

## Lotação das embarcações

A empresa armadora deverá ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

## Cláusula 7.ª

## Contrato de trabalho a termo

- 1- A admissão de trabalhadores nas empresas pode efetuar-se através de contrato de trabalho a termo.
- 2- Constitui motivo de contratação a termo, por necessidade temporária da entidade empregadora, o conjunto de atividades de preparação, realização e encerramento de época quanto aos cruzeiros fluviais que a entidade empregadora se dedica.
- 3- As normas deste ACT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.
- 4- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos nas empresas.

#### Cláusula 8

## Comissão de serviço

- 1- Podem ser exercidos em comissão de serviço:
- a) Cargos de administração, gerência ou equivalente;
- b) Cargos de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente;
- c) Secretariado pessoal de titular de qualquer dos cargos previstos nas alíneas anteriores.
- 2- Podem ainda ser exercidos em comissão de serviço cargos que pressuponham especial relação de confiança em relação aos titulares dos cargos ou funções previstas nas alíneas *a*) e *b*) do número anterior.
- 3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a celebração e a cessação de contrato de trabalho em comissão de serviço estão sujeitas ao regime enunciado na lei, com a ressalva de a indemnização ser a prevista na cláusula 54.ª (Indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho) deste ACT.

## Cláusula 9.ª

## Período experimental

- 1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:
  - a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais XII a VII;
  - b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VI a IV;
  - c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais III a I.
- 2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.
- 3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 4- 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 7 dias.

## CAPÍTULO III

# Classificação e carreira profissional

# Cláusula 10.ª

## Classificação e enquadramento profissional

- 1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este ACT, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.
  - 2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representa-



ção externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste ACT.

3- Para efeitos deste acordo é adotado o enquadramento profissional constante do anexo III.

## Cláusula 11.ª

## Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

- 1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.
- 2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declare por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

## Cláusula 12.ª

#### Funções a bordo

Sempre que necessário, poderá o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

#### Cláusula 13.ª

#### Mobilidade funcional

- 1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional.
- 2- Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.
- 3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.
  - 4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

# CAPÍTULO IV

# Direitos e deveres das partes

# Cláusula 14.ª

# Deveres dos trabalhadores

- 1- São deveres dos trabalhadores:
- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente ACT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
  - c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
  - d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador e dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- g) Responsabilizar-se e zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
  - h) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;



- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
  - j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- k) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o servico;
- *l)* Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- m) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- *n)* Cumprir e fazer cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste ACT;
- o) Informar a empresa, nos termos legais, sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, designadamente a respeito da sua morada, estado civil e composição do seu agregado familiar, de modo a permitir à empresa o seu adequado enquadramento fiscal em matéria de retenção na fonte em IRS; tratando-se de trabalhador estrangeiro, dar informações e apresentar documentação que atestem a licitude da sua entrada e permanência em Portugal.
- 2- É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, pessoas e bens.

# Cláusula 15.ª

#### Deveres da empresa

- 1- São deveres das empresas:
- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente ACT e da lei;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme o disposto na alínea anterior:
- d) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
- e) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, facultando-lhe ainda a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tendo em conta a especificidade da profissão e as condições de prestação de trabalho;
- f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente criando, mantendo e dinamizando serviços de formação para os trabalhadores e facilitando-lhe a frequência do ensino oficial, público ou privado, e ações de formação profissional;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
  - h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- *i)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, cumprindo com a obrigação de transferir a responsabilidade por acidentes de trabalho para entidade seguradora e ficando responsável por essa responsabilidade caso a mesma não seja totalmente transferida;
- *j)* Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste ACT;
  - k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições e datas de início e termo das férias;
- m) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- n) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste ACT;
  - o) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;



p) Responder, por escrito, a qualquer reclamação escrita formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

# Cláusula 16.ª

#### Garantias dos trabalhadores

- 1- É vedado às empresas:
- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
  - b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
  - d) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- e) Baixar a categoria do trabalhador e/ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 18.ª (Local de trabalho) e 19.ª (Transferência de local de trabalho);
- g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e/ou neste ACT;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- *i)* Explorar, com fim lucrativo, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores:
- *j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.
- 2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste ACT considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

## CAPÍTULO V

# Da prestação de trabalho

## Cláusula 17.ª

# Regulamentação do trabalho

Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente ACT.

# Cláusula 18.ª

## Local de trabalho

- 1- Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.
- 2- A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste ACT.
- 3- A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação das empresas outorgantes, ou nas quais estas desenvolvam a sua atividade, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

# Cláusula 19.ª

# Transferência de local de trabalho

1- Com exceção do disposto no número 3 da cláusula anterior, a entidade patronal pode, quando o interesse



da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.

- 2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 54.ª (Indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho).
  - 3- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.
- 4- Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.
- 5- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.
- 6- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.
- 7- Em caso de transferência de local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

# Cláusula 20.ª

## Deslocações em serviço

- 1- Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua atividade, por motivo de serviço, ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou de acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra entrega dos respetivos documentos comprovativos.
- 2- Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.
- 3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no número 1 da cláusula 50.ª (Subsídio de refeição).
  - 4- As empresas garantirão um seguro que cobrirá os riscos de viagem em serviço.

## Cláusula 21.ª

## Horário de trabalho

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
- 2- Dentro dos condicionalismos previstos neste ACT e na lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

## Cláusula 22.ª

## Período normal de trabalho

- 1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal são:
- a) Para os trabalhadores da área de gestão e administrativa (tabela B), oito horas diárias e quarenta horas semanais de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os restantes trabalhadores da área marítima, operacional e comercial (tabela A), oito horas diárias e quarenta semanais.
- 2- As empresas poderão abrir a área comercial aos sábados, devendo o trabalho ser prestado em regime de piquete, não podendo cada trabalhador fazer parte desse piquete mais de uma vez por mês.
  - 3- Nestas circunstâncias, o trabalho pode ser organizado da seguinte forma:
- 4- Prestação das 40 horas semanais entre as 14h00 de segunda-feira e as 13h00 de sábado, com o descanso semanal ao sábado de tarde, domingo e segunda-feira de manhã.
- 5- Prestação das 40 horas semanais de terça-feira a sábado, com o descanso semanal ao domingo e segundafeira.
- 6- Se o trabalho não for organizado em regime de piquete, a prestação de trabalho no regime de horários previstos no número anterior carece de acordo escrito do trabalhador.



- 7- Se, por força do regime de horários previsto nesta cláusula, o trabalhador prestar serviço em seis dias na semana, terá direito a receber mais um subsídio de refeição.
- 8- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e/ou jantar.

## Cláusula 23.ª

## Regime de horário de trabalho

- 1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:
- a) Horário fixo;
- b) Horário variável;
- c) Horário adaptado.
- 2- Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com as normas do presente ACT, nos mapas de horário de trabalho.
- 3- Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho.
- 4- Entende-se por horário adaptado aquele cujo período de trabalho diário e semanal pode variar de semana para semana, nos termos da cláusula seguinte, mas que se encontra previamente fixado no mapa de horário de trabalho.
- 5- O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

## Cláusula 24.ª

## Horário adaptado

- 1- Os períodos máximos de trabalho diário e semanal podem ser calculados em termos médios e modelados dentro de um período de referência de 4 meses, no respeito pelas seguintes regras:
  - a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 9 horas;
  - b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 45 horas;
- c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as 1,5 horas;
- d) Por acordo escrito individual entre a empresa e o trabalhador, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;
- e) Qualquer alteração ao horário de trabalho tem de obter previamente o acordo escrito do trabalhador ou trabalhadores envolvidos;
- f) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.
- 2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas seguidas.
- 3- O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso do previsto na cláusula 22.ª (Período normal de trabalho), se tal for acordado com os trabalhadores interessados.
- 4- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal semanal serão pagas como trabalho suplementar.

# Cláusula 25.ª

# Horário das refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

# Cláusula 26.ª

## Isenção do horário de trabalho

1- Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos.



- 2- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado nos dias úteis para além do horário normal de trabalho.
- 3- O pagamento da retribuição adicional é devido até um mês depois da isenção terminar, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da cessação do regime de isenção.
- 4- A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT.
- 5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 47.ª (Subsídio por isenção de horário de trabalho).

## Cláusula 27.ª

#### Trabalho suplementar

- 1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da entidade empregadora ou seu representante.
  - 2- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.
- 3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, expressamente solicitem a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente, com base nos motivos seguintes:
  - a) Participação na vida sindical;
  - b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
  - c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.
  - 4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:
  - a) Deficientes;
  - b) Mulheres grávidas;
  - c) Trabalhadores com filhos de idade inferior a doze meses;
- d) Trabalhadora que esteja a amamentar, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
  - e) Menores.
- 5- Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efetuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.
  - 6- Para além de outras situações previstas na lei, não se considera trabalho suplementar:
  - a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal;
- b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respetivo diário de navegação;
- c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência.

## Cláusula 28.ª

# Registo de trabalho a bordo

- 1- Em conformidade com as normas internas das empresas haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além da retribuição base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.
- 2- As partes acordam, atentas as especificidades da atividade das empresas, que estas não têm a obrigação de organizar ou manter registo das horas de início e termo do trabalho relativamente aos trabalhadores que aufiram suplemento de embarque e/ou estejam sujeitos ao regime de isenção de horário de trabalho.



# CAPÍTULO VI

# Suspensão da prestação do trabalho

# SECÇÃO I

## **Feriados**

Cláusula 29.ª

#### Descanso semanal e feriados

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT e inseridos na tabela B do anexo III (Área de gestão e administrativa) e os inseridos na tabela A que não recebem suplemento de embarque ou suplemento salarial equivalente, têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar), que serão os que resultarem do seu horário de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 22.ª (Período normal de trabalho). Os trabalhadores inseridos na tabela A do anexo III (Área marítima, operacional e comercial) que recebam suplemento de embarque ou suplemento salarial equivalente, têm direito a um dia de descanso semanal (obrigatório).
- 2- Os trabalhadores inseridos na tabela A do anexo III com a categoria profissional de motorista e que acompanham os cruzeiros dos navios hotel, têm direito ao descanso semanal mínimo previsto na lei.
  - 3- São também considerados dias de descanso os feriados obrigatórios previstos na lei.
  - 4- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:
- 5- Feriado municipal da localidade da sede da empresa, o qual pode ser substituído por outro dia com a concordância da entidade e do trabalhador;
- 6-24 de dezembro, sendo que, em alternativa, e mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, haverá tolerância de ponto nos segundos períodos de trabalho nos dias 24 e 31 de dezembro.
- 7- O trabalho em dias de descanso semanal e feriados para os trabalhadores inseridos na tabela B do anexo III será remunerado de acordo com a cláusula 48.ª (remuneração do trabalho suplementar) e dará direito a igual número de dias de descanso. Para efeitos de clarificação, estabelece-se que a disposição contida na frase anterior deste número bem como a norma constante da cláusula 48.ª (Remuneração do trabalho suplementar) não se aplicam aos trabalhadores inseridos na tabela A do anexo III durante e enquanto estes estiverem a receber o suplemento de embarque e/ou o complemento a que se refere a cláusula 49.ª, número 4.
- 8- Para os trabalhadores inseridos na tabela A que recebem suplemento de embarque, com exceção dos previstos no número 2 da presente cláusula, a empresa organizará, por cada época, pelo menos dois períodos, de duração não inferior a 5 dias, para gozo dos dias de descanso compensatório que cada trabalhador tenha adquirido nos termos do número anterior. Caso o trabalhador, no momento do gozo dos dias de descanso compensatório, tenha direito a menos de 5 dias de descanso, gozará apenas os dias de descanso compensatório a que tenha direito, dentro do período de 5 dias organizado pela empresa.
- 9- Caso não seja possível gozar todos os dias de descanso compensatório nos termos do número anterior, os dias de descanso compensatório remanescentes serão gozados como acréscimo aos dias de férias.
- 10-Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos 8 (oito) dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

# SECÇÃO II

# **Férias**

Cláusula 30.ª

# Direito a férias

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.
- 2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:



- a) Dois dias de férias até ao máximo de uma falta ou de dois meios-dias de ausência;
- b) Um dia de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias de ausência.
- 3- Para efeitos desta cláusula não relevam como faltas as ausências a título de licença que não determinem perda de direito ou regalias relacionadas com a proteção na parentalidade.
- 4- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 5- Durante o período de férias, a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.
- 6- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.
- 7- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

## Cláusula 31.ª

## Aquisição do direito a férias

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.
- 4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, salvo autorização da empresa.

#### Cláusula 32.ª

# Marcação do período de férias

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.
  - 2- Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias.
- 3- No caso previsto no número anterior, e devido à atividade desenvolvida pelas empresas, estas podem marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor atividade na área onde o trabalhador presta serviço.
- 4- Aos trabalhadores das áreas administrativas será no entanto garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.
- 5- As empresas podem ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de novembro de um ano e 31 de março do ano seguinte.
- 6- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.
- 7- O mapa de férias definitivo deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

## Cláusula 33.ª

# Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em justificadas razões de serviço, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.



- 2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
- 3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.
- 4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

## Cláusula 34.ª

#### Interrupção de férias

- 1- Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.
- 2- O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.
- 3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.
- 4- O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.
  - 5- Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados.

## Cláusula 35.ª

## Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

- 1- Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de duração do contrato.
- 2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
- 3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

# SECÇÃO III

# **Faltas**

# Cláusula 36.ª

# Definição de falta

- 1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
- 2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam a duração de um ou mais dias de trabalho.

## Cláusula 37.ª

# Faltas justificadas

- 1- São consideradas faltas justificadas as constantes da legislação e que para efeitos de clarificação são, à data da entrada em vigor desta revisão do ACT<sup>2</sup>, as seguintes:
  - a) Durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do seu casamento;
- b) Até 20 (vinte) dias consecutivos, motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, de pessoa com quem viva em união de facto ou economia comum, filhos ou enteados;
  - c) Até 5 (cinco) dias consecutivos, motivados pelo falecimento de pais, padrastos, sogros, genros e noras;
- d) Até 3 (três) dias consecutivos de luto pela perda de um filho ainda em fase de gestação, nos termos e condições previstos na lei;

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Código do Trabalho, já com a redação da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.



- e) Até 2 (dois) dias consecutivos, motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;
  - f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- *i)* As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- *j)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste ACT e da lei;
- *k)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
  - l) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
  - m) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 2- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 3- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
  - a) Quando autorizadas ou aprovadas pela empresa com a indicação expressa de perda de retribuição;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Segurança Social respetivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) No caso previsto na alínea k) do número 1, as faltas justificadas conferem, no máximo direito à retribuição relativa a 1/3 do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.
- 4- No caso previsto na alínea *g*) do número 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
- 5- Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.
- 6- Para os efeitos do número 5 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

# Cláusula 38.ª

## Participação e justificação de falta

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de 5 (cinco) dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.
- 2- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 (dez) dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.
  - 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

## Cláusula 39.ª

# Faltas injustificadas

- 1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 37.ª (Faltas justificadas).
- 2- As faltas injustificadas dão direito à empresa a descontar na retribuição a importância correspondente ou, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias e o pagamento integral do subsídio de férias.
  - 3- O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.



# SECÇÃO IV

## Outras situações

## Cláusula 40.ª

## Licença sem retribuição

- 1- Podem ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.
- 2- O período de licença previsto no número anterior conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 3- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

## Cláusula 41.ª

## Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, conserva o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, mantendo-se ainda entre as partes todos os direitos e obrigações que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 2-Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença ou acidente de trabalho, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.
- 3- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

# CAPÍTULO VII

# Retribuição do trabalho

## Cláusula 42.ª

## Retribuição

- 1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho e compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de férias e de Natal.
  - 2- Não integram o conceito de retribuição:
  - a) A remuneração especial por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
  - c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- d) As gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;
  - e) A participação nos lucros da empresa;
  - f) O subsídio de refeição e a alimentação;
  - g) O suplemento de embarque;
  - h) Os salários de salvação e assistência;
- *i)* As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo.
- 3- Para todos os efeitos previstos neste ACT, a retribuição horária e a retribuição diária serão calculadas segundo as seguintes fórmulas:

a)
$$Retribuição horária = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$



b)  $Retribuição horária = \frac{Rm \times 12}{365}$ 

em que Rm é o valor de remuneração mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

## Cláusula 43.ª

#### Remuneração mensal

- 1- A remuneração base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III ao presente ACT.
- 2- A remuneração mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já aufere na empresa remuneração correspondente a função superior e será constituída pela remuneração base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

## Cláusula 44.ª

## Tempo e forma de pagamento

- 1- A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:
- a) A remuneração mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da remuneração referente ao mês anterior.
- 2- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado dos subsídios de férias e de Natal.
  - 3- O pagamento será efetuado, conforme pedido escrito do trabalhador, por uma das formas seguintes:
  - a) Depósito bancário ou transferência bancária para conta determinada pelo trabalhador;
  - b) Cheque, em seu nome ou no de quem ele designar.
- 4- No ato de pagamento será entregue ao trabalhador documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

## Cláusula 45.ª

## Subsídio de férias

- 1- Anualmente, os trabalhadores adquirem o direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.
- 2- No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

## Cláusula 46.ª

# Subsídio de Natal

- 1- Até ao dia 15 de dezembro ou por antecipação conjuntamente com a retribuição do mês de novembro de cada ano, será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.
- 2- No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado nesse ano.

# Cláusula 47.ª

## Subsídio por isenção de horário de trabalho

- 1- Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático, de marinheiro e de diretor de cruzeiro, será sempre efetuada em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores têm direito a um subsídio não inferior a 30 % da sua retribuição base mensal.
- 2- Os demais trabalhadores (não previstos no número anterior) que venham a acordar com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, terão também direito a um subsídio por isenção do horário de trabalho



não inferior a 15 % da sua remuneração base mensal. Para efeitos de clarificação, aos atuais trabalhadores (não previstos no número anterior) em regime de isenção do horário de trabalho será observado o disposto no acordo que fixou esse mesmo regime.

#### Cláusula 48.ª

#### Remuneração do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:
- a) Para os dias normais de trabalho 75 %;
- b) Para os dias de descanso semanal e feriados 100 %.
- 2- Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no número 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste acordo.

## Cláusula 49.ª

## Suplemento de embarque

- 1- Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, as empresas podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.
- 2- O suplemento de embarque englobará a remuneração de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas fora do horário de trabalho, incluindo em dias de descanso e feriados, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada pelo trabalhador.
- 3- O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da atividade, mas não poderá ser inferior a 15 % da retribuição base mensal do trabalhador, no caso das embarcações diárias, e a 35 % daquela retribuição, no caso dos navios hotel.
- 4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático e o diretor de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 15 % ou 35 % da retribuição base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos hotel.
- 5- Os trabalhadores que exercem as funções de vigia terão direito a um suplemento salarial correspondente a um mínimo de 35 % da sua retribuição base mensal, o qual cobrirá a retribuição de todas as horas de trabalho suplementar eventualmente efetuadas e engloba já a retribuição adicional eventualmente devida por trabalho noturno.
- 6- Os trabalhadores que exercem funções de motorista têm direito a um suplemento salarial correspondente a um mínimo de 20 % da sua retribuição base mensal, o qual cobrirá a retribuição de todas as horas de trabalho suplementar eventualmente efetuadas. Se, nos termos do número 2 da cláusula 29.ª (Descanso semanal e feriados), tiverem apenas direito ao descanso semanal mínimo previsto na lei, o suplemento salarial será, no mínimo, de 25 %.
- 7- Os trabalhadores cujo horário de trabalho normal inclua pelo menos três horas em período noturno (entendendo-se como tal o que vai das 22h00 de um dia até às 7h00 do dia seguinte) têm direito a um adicional de mais 10 % nos suplementos previstos nesta cláusula.

## Cláusula 50.ª

# Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores das áreas de gestão, administrativa e comercial têm direito a um subsídio de refeição no valor de 8,09 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo a empresa livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de *tickets* ou cartões de refeição.
- 2- Têm também direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior os trabalhadores das áreas marítima e operacional, sempre que não beneficiem de refeição a bordo, ou ao pagamento das respetivas refeições nos termos previstos na cláusula seguinte.
- 3- Para efeitos de aplicação dos números anteriores o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.
- 4- Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.



## Cláusula 51.ª

## Alimentação a bordo em operação ou estaleiro

- 1- A alimentação a bordo, quando em operação ou em estaleiro, é igual para todos os tripulantes e é fornecida na embarcação em conformidade com as disposições legais.
- 2- Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Peq	ieno almoço	
Aln	oço e jantar	9,75 €;
Ceia	, ,	3.40 €

- 3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8h00, às 12h00, às 19h00 ou às 0h00, não têm direito ao fornecimento ou pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.
- 4- O direito a alimentação a bordo, ou respetivo pagamento, é apenas devido por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sem prejuízo do disposto no número anterior.
- 5- Sempre que, por razões imperativas do serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição à hora mais próxima possível daquele período.

# CAPÍTULO VIII

# Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.ª

# Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

## Cláusula 53.ª

# Modalidades de cessação do contrato

- 1- O contrato de trabalho pode cessar por:
- a) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento coletivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.
- 2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:
- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

## Cláusula 54 a

## Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

- 1- O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:
  - a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
  - b) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
  - c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo.
  - 2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2012 a indemnização será a correspondente a



- 20 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto, não havendo lugar ao mínimo de 3 meses de retribuição.
- 3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto nos números anteriores.
- 4- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a 1,5 dias de retribuição por cada mês de duração do vínculo.

Cláusula 55.ª

## Certificado de trabalho

- 1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.
- 2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO IX

# Disciplina

Cláusula 56.ª

## Poder disciplinar

- 1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste ACT.
- 2- O poder disciplinar é exercido pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 57.ª

## Sanções disciplinares

- 1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este ACT são as seguintes:
- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de noventa dias.
- 4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.
- 5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 58.ª

# Infração disciplinar, procedimento e prescrição

- 1- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.
- 2- Com exceção da sanção prevista na alínea *a*) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.



- 3- A ação disciplinar só pode exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.
  - 4- O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.
- 5- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, exceto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.
- 6- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

# CAPÍTULO X

## Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 59.ª

#### **Direitos sindicais**

Para efeitos deste ACT consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

Cláusula 60.ª

## Quotização sindical

- 1- As empresas obrigam-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.
- 2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar as empresas de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).
- 3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, diretamente ou através do sindicato, der entrada na empresa.
- 4- As empresas remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

## Cláusula 61.ª

# Adesão individual ao contrato

- 1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:
- *a)* No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos, nos termos da cláusula 2.ª, número 3 do ACT;
- b) Após o período identificado na alínea anterior, em qualquer altura, caso em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue ao empregador.
- 2- Para aderir a este ACT, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador terá de comparticipar nas despesas inerentes à negociação e celebração do ACT, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,6 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no artigo 492.°, número 4 do Código do Trabalho.
- 3- Caso os trabalhadores optem, para efeitos do disposto no número anterior, por ver o valor aí referido descontado no seu vencimento mensal, a empresa ficará responsável pelo envio desse valor ao sindicato, nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.
- 4- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações, aos trabalhadores temporários que se encontrem ao serviço das empresas outorgantes do presente ACT, sendo que:
- a) A escolha pode ser feita pelo trabalhador temporário a partir do momento em que inicie funções ao serviço da empresa utilizadora;
- b) A comunicação da escolha deve ser feita por escrito pelo trabalhador temporário à empresa de trabalho temporário e à empresa utilizadora.



## Cláusula 62.ª

#### Comissão de trabalhadores

- 1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.
  - 2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.
- 3- As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, logo que elas o requeiram, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua atividade.

## CAPÍTULO XI

# Condições particulares de trabalho

## Cláusula 63.ª

#### Proteção na parentalidade

- 1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.
- 2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

## Cláusula 64.ª

#### Licença parental

- 1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:
- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.
- 2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.
- 3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

# Cláusula 65.ª

# Licença parental inicial exclusiva da mãe

- 1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- 2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

## Cláusula 66.ª

# Licença parental inicial exclusiva do pai

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados, de no mínimo de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- 2- Após o período de licença previsto no número anterior, o pai tem direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
- 3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.
- 4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a 5 dias.



## Cláusula 67.ª

## Redução do horário de trabalho

- 1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 70.ª (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).
- 2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.
- 3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.
- 4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

## Cláusula 68.ª

## Licença por adoção

- 1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.
- 2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

## Cláusula 69.ª

# Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimento previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

## Cláusula 70.ª

## Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

- 1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.
- 2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.
- 3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.
- 4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

## Cláusula 71.ª

# Proteção da segurança e saúde

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.
- 2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:



- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.
- 3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

## Cláusula 72.ª

#### Faltas para assistência a filho

- 1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 14 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.
- 2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 14 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.
- 3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 14 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.
- 4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

## Cláusula 73.ª

## Regime de licenças, faltas e dispensas

- 1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:
  - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
  - b) Licença por interrupção de gravidez;
  - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
  - d) Licença por adoção;
  - e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
  - f) Falta para assistência a filho;
  - g) Falta para assistência a neto;
  - h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- *i)* Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
  - j) Dispensa para avaliação para adoção.
- 2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

# Cláusula 74.ª

## Proteção no despedimento até um ano após o parto

- 1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.
- 2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.
- 3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no número 1 da cláusula 54.ª (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), no caso de a trabalhador não optar pela reintegração na empresa.



## Cláusula 75.ª

## Subsídio de nascimento ou adoção de filho(a)

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, a título de subsídio de nascimento ou adoção de filho(a), ao valor unitário de 500,00 €, pago até ao final do terceiro mês após a ocorrência do facto, que terá de ser devidamente comprovado.
- 2- O pagamento deste subsídio é aplicado, exclusivamente, ao nascimento ou adoção de filho(a) que se verifique a partir do dia 1 de março de 2018.

## Cláusula 76.ª

#### Trabalhadores-estudantes

- 1- Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.
- 2- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, até ao limite de 120 horas anuais.
- 3- Se os cursos referidos no número anterior forem da iniciativa da entidade patronal, o tempo de formação conta-se sempre como tempo de serviço efetivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.
- 4- Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, terão direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.
- 5- O trabalhador deve informar a entidade patronal da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos números anteriores, com a antecedência de 8 dias nos casos previstos em 2 e de 30 dias nos casos previstos em 4.
  - 6- Os direitos consignados nos números 2 e 4 cessarão logo que:
  - a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;
- b) O trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;
- c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.
- 7- Em cada ano civil, os trabalhadores estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:
  - a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;
  - b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
  - c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.
- 8- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

## CAPÍTULO XII

# Segurança Social e benefícios complementares

# Cláusula 77.ª

# Complemento do subsídio de doença

- 1- Aos trabalhadores abrangidos por este ACT aplica-se o regime geral da Segurança Social.
- 2- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa poderá atribuir um complemento do subsídio concedido pela Segurança Social.
- 3- O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufira e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social.
- 4- Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da Segurança Social não se socorrer dos respetivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no número 2.



5- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

Cláusula 78.ª

## Acidentes de trabalho e doenças profissionais

- 1- As empresas abrangidas por este ACT ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- 2- As empresas garantirão ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com exceção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.
  - 3- As empresas poderão garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

Cláusula 79.ª

#### Assistência na doença a bordo

- 1- Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.
- 2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.
- 3- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a Segurança Social.

Cláusula 80.ª

## Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a empresa suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de recrutamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da Segurança Social.

Cláusula 81.ª

# Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de Segurança Social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

Cláusula 82.ª

# Seguro de saúde

- 1- As empresas poderão contratar uma companhia de seguros para instituir um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores efetivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa e internamento hospitalar.
- 2- Para beneficiar deste seguro de saúde o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar por cada empresa.
- 3- O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

# CAPÍTULO XIII

## Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 83.ª

# Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no



trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste ACT.

- 2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.
- 3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

## Cláusula 84.ª

# Consumo de álcool e/ou substâncias estupefacientes

- 1- É expressamente proibido aceder ao interior das instalações das empresas, ou das embarcações ao seu serviço, na posse de bebidas alcoólicas, substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas.
- 2- É expressamente proibido consumir substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas no interior das empresas ou das embarcações pelas mesmas utilizadas.
- 3- É expressamente proibida a prestação da atividade laboral com uma taxa de alcoolémia no sangue igual ou superior à legalmente considerada como contraordenação pelo Código da Estrada.
- 4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores devem evitar o consumo do álcool quando se encontrem ao serviço da empresa.
- 5- O controlo, que terá de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.
- 6- As empresas, mediante um resultado positivo de um dos testes acima referidos, ou sendo manifesta a incapacidade do trabalhador para prestar a sua atividade em condições mínimas de segurança para si e/ou para os demais, poderão, de imediato, recusar a prestação de trabalho durante a parte restante do dia.
- 7- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:
  - a) A violação do disposto no número 1 da presente cláusula;
  - b) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;
- c) A obtenção de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) e/ou de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas ilícitas.
- 8- Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

## Cláusula 85.ª

# Medicina no trabalho

- 1- As empresas assegurarão, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.
- 2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.
- 3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

## Cláusula 86.ª

## Segurança e proteção a bordo

- 1- Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.
- 2- O equipamento individual de proteção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela empresa.
- 3- A empresa respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.



## Cláusula 87.ª

## Alojamento dos tripulantes

- 1- Os locais destinados a alojamento dos tripulantes deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.
- 2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.
- 3- A empresa assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

# CAPÍTULO XIV

# Disposições gerais

## Cláusula 88.ª

#### Formação e desenvolvimento

- 1- As empresas assegurarão as ações de formação que considerem necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.
- 2- As ações de formação de iniciativa da empresa serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

#### Cláusula 89.ª

## Bem-estar a bordo

- 1- A empresa deve dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, *internet* e biblioteca.
- 2- O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna de cada empresa e à sua autorização.

# Cláusula 90.ª

# Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo da empresa as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

# Cláusula 91.ª

## Perda de haveres

- 1- As empresas, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.
  - 2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 2500,00 €.
- 3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.
  - 4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.
- 5- O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

# Cláusula 92.ª

# Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a atividade em que se emprega.



### CAPÍTULO XV

### Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 93.ª

#### Fontes de direito

- 1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:
  - a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
  - c) Os princípios gerais de direito.
- 2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

#### Cláusula 94.ª

#### Interpretação e integração deste contrato coletivo

- 1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das empresas e três em representação da FESMAR, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.
- 2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.
- 3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.
- 4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.
- 5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste ACT.
- 6- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respetivos representantes.
- 7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.
  - 8- No restante aplica-se o regime legal vigente.

#### Cláusula 95.ª

### Conciliação, mediação e arbitragem

- 1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente ACT pelo recurso à conciliação ou mediação.
- 2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

### CAPÍTULO XVI

### Disposições finais e transitórias

### Cláusula 96.ª

#### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

- 1- Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.
- 2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.



#### Cláusula 97.ª

#### Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

#### Cláusula 98.ª

#### Aumento mínimo

- 1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.
- 2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais aqui acordadas.

#### Cláusula 99.ª

#### Disposição interpretativa especial

- 1- As partes outorgantes expressamente declaram que os trabalhadores admitidos até ao dia 31 de dezembro de 2006 recebem suplemento de embarque e/ou subsídio por isenção de horário de trabalho, consoante o caso, independentemente de estarem, ou não, em operação, e que recebem subsídio de refeição mesmo quando lhes é fornecida a refeição em espécie, o que decorreu de negociações tendentes a salvaguardar o cumprimento do disposto na cláusula 96.ª (Manutenção de direitos e regalias adquiridos) deste ACT.
- 2- Em consequência do disposto no número precedente, as partes interpretam a sua vontade negocial no sentido de que, quanto aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2007, a obrigação de atribuição do suplemento de embarque e do subsídio por isenção de horário de trabalho só existirá quando em operação e desde que se verifiquem as demais condições de atribuição e, bem assim, que a obrigação de atribuição de subsídio de refeição só existe nos casos em que esta não seja fornecida em espécie.
- 3- Por contrato individual de trabalho, podem as partes acordar condições diferentes desde que mais favoráveis ao trabalhador.

### ANEXO I

### Definição de funções

### A - Área marítima

Mestre tráfego local - É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro de tráfego local* - É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desatracação e à segurança das embarcações. Assegura ainda a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

*Marinheiro de 2.ª classe de tráfego local* - É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.ª em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático - É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem da embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

Ajudante maquinista prático - É o trabalhador que auxilia o maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

Vigia - É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

#### B - Área operacional e comercial

*Ajudante de bar* - É o trabalhador que colabora com o barman na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

Ajudante de cozinha - É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.



Ajudante de terapeuta de SPA - É o profissional que colabora com o terapeuta de SPA. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e locais de realização dos tratamentos de estética.

Assistente de bordo - É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e socioculturais em duas ou mais línguas.

Assistente de diretor de cruzeiro - É o trabalhador que auxilia o diretor de cruzeiro na execução das respetivas funções e o substitui nos impedimentos ou ausências.

Assistente operacional - É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de eletricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., quer manuseando e dando assistência a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

*Camaroteiro* - É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos camarotes dos passageiros, bem como dos locais de acesso e de estar. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos passageiros nos camarotes.

Camaroteiro chefe - É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos camarotes e outras áreas da embarcação, coordenando toda a atividade do pessoal sob as suas ordens. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de cozinha a bordo das embarcações. É o responsável pela confeção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Em conjunto com o diretor de cruzeiro elabora as ementas dos passageiros e da tripulação.

Chefe pasteleiro - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de pastelaria a bordo das embarcações. É o responsável pela confeção das especialidades pasteleiras e pelo aprovisionamento das matérias-primas e demais bens necessários. Colabora com o diretor de cruzeiro e o chefe de cozinha na elaboração das ementas.

Chefe de receção - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos serviços de receção. Coopera no acolhimento de passageiros, registos, lançamento de faturas e faturação de consumos, aconselhamento e informações que sejam requeridas pelos passageiros à receção. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

Chefe de sala - E o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um e os respetivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

Chefe de serviços operacionais - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço operacional da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Coopera na limpeza e arrumações da cozinha.

Cozinheiro - E o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Diretor de cruzeiro - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos diversos serviços da parte hoteleira da embarcação, aconselhando a administração no que respeita à política económica e comercial.

*Empregado bar* - É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção e pela limpeza e arranjo das instalações do bar.

*Empregado de mesa* - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

*Empregado de quiosque* - É o trabalhador que num quiosque da empresa assegura a venda, a faturação, o controlo do caixa e dos *stocks* do mesmo. Quando necessário, pode desempenhar outras tarefas relacionadas com a boa manutenção e gestão do quiosque.

Motorista (pesados e ligeiros) - Trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.



Promotor comercial - É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços da empresa.

*Prospetor comercial* - É o trabalhador que se ocupa da angariação de novos clientes, finais ou intermediários, no setor ou setores a que está adstrito.

Rececionista - É o trabalhador que em regime diurno ou noturno se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos passageiros, registos, lançamentos de faturas e faturação de consumos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos passageiros e procede ao trabalho administrativo inerente às funções.

Subchefe de cozinha - É o trabalhador que auxilia o chefe de cozinha em todas as suas funções, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos.

*Técnico operacional* - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço de eletricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc. Em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Terapeuta de SPA - É o trabalhador detentor de formação técnica adequada para executar massagens terapêuticas e/ou tratamentos de SPA. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha, assim como o aprovisionamento dos *stocks* necessários para o desempenho das suas funções. Assegura a agenda de marcação dos tratamentos, assim como a promoção dos mesmos junto dos clientes. Dá apoio a outros departamentos, em funções para os quais esteja tecnicamente habilitado, desde que lhe seja requerido.

### C - Área gestão e administrativa

Assessor direção - É o trabalhador que auxilia o diretor na execução das respetivas funções.

Assistente administrativo - E o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Auxiliar administrativo - É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objetos ou volumes.

Chefe de serviços - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Técnico oficial de contas - É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

*Diretor* - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de atividade da empresa.

*Empregado de limpeza* - É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

Secretário - É o trabalhador que colabora diretamente com entidades com funções de administração, direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico administrativo - É o trabalhador que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de informática - É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Telefonista/rececionista* - É o trabalhador que prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.



### ANEXO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 1.º

#### Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

- a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional: conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Grau: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

### Artigo 2.º

### Condições gerais de ingresso

- 1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:
- a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.
- 2- O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.
- 3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

### Artigo 3.º

#### Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção Constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;
- b) Progressão Constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

### Artigo 4.º

#### Promoções e progressões

- 1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.
- 2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.
  - 3- As progressões far-se-ão:
  - a) Por mérito Em qualquer altura, por decisão da empresa;
  - b) Por ajustamento Decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.
- 4- A progressão por ajustamento pode ser retardada até 4 anos, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.
- 5- Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escalão salarial mais elevado e nele permaneça cinco anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se tiver alcançado o topo da sua carreira profissional ou se houver demérito.



- 6- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.
- 7- No caso dos trabalhadores contratados a termo resolutivo, a contagem do tempo de permanência terá em conta a soma do período de duração dos contratos ao serviço das empresas outorgantes, com as seguintes regras:
- a) Só serão considerados os contratos de trabalho a termo celebrados com os trabalhadores em épocas sucessivas;
- b) O tempo de permanência será contabilizado a partir de 1 de março de 2018, sem efeitos retroativos para períodos anteriores a essa data.

### Artigo 5.º

#### Estágio

- 1- A admissão para as categorias profissionais que não exigem certificação, constantes dos níveis salariais V a XII do anexo III, poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à aprendizagem da profissão para a qual o trabalhador foi contratado.
- 2- O estágio terá a duração máxima de seis meses ou nove meses se for para atividade sazonal, durante os quais o trabalhador auferirá uma retribuição base mensal que não pode ser inferior a 70 % da prevista neste ACT para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG).
- 3- Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tiver desempenhado a profissão numa das empresas outorgantes deste ACT, ou em outra empresa por elas reconhecida, durante um período equivalente à da duração prevista para o estágio, desde que documentado.

#### ANEXO III

# Tabelas de retribuições base mensais para período normal de trabalho de 40 horas semanais e 8 horas

### A - Área marítima, operacional e comercial

Niveis	Categorias profissionais	Escalões salariais							
NIVEIS		A	В	С	D	Е	F	G	
	Mestre tráfego local	1 168,92	1 187,00	1 205,00	1 224,00	1 243,00	1 262,00	1 281,00	
I	Diretor cruzeiro II	1 168,92	1 187,00	1 205,00	1 224,00	1 243,00	1 262,00	1 281,00	
	Chefe de serviços operacional III	1 168,92	1 187,00	1 205,00	1 224,00	1 243,00	1 262,00	1 281,00	
	Chefe cozinha	1 098,54	1 116,00	1 133,00	1 150,00	1 168,00	1 186,00	1 204,00	
П	Chefe de serviços operacional II	1 098,54	1 116,00	1 133,00	1 150,00	1 168,00	1 186,00	1 204,00	
11	Maquinista prático 1.ª	1 098,54	1 116,00	1 133,00	1 150,00	1 168,00	1 186,00	1 204,00	
	Promotor comercial II	1 098,54	1 116,00	1 133,00	1 150,00	1 168,00	1 186,00	1 204,00	
	Chefe pasteleiro	1 028,16	1 044,00	1 060,00	1 076,00	1 093,00	1 110,00	1 127,00	
III	Chefe de serviços operacional I	1 028,16	1 044,00	1 060,00	1 076,00	1 093,00	1 110,00	1 127,00	
111	Diretor cruzeiro I	1 028,16	1 044,00	1 060,00	1 076,00	1 093,00	1 110,00	1 127,00	
	Técnico operacional III	1 028,16	1 044,00	1 060,00	1 076,00	1 093,00	1 110,00	1 127,00	



IV	Subchefe de cozinha	967,17	982,00	997,00	1 012,00	1 028,00	1 044,00	1 060,00
	Assistente bordo II	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,00
	Assistente diretor cruzeiro II	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,00
	Camaroteiro chefe	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,00
	Chefe de receg5o	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,00
V	Chefe sala	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,00
	Cozinheiro 1.ª	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,00
	Maquinista prático 2.ª	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,00
	Promotor comercial I	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,00
	Técnico operacional II	927,00	941,00	956,00	971,00	986,00	1 001,00	1 017,0
	Assistente bordo I	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,0
	Assistente diretor cruzeiro I	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,0
	Cozinheiro 2.ª	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,0
	Empregado bar 1.ª	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,0
VI	Empregado mesa 1.ª	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,0
	Maquinista prático 3.ª	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,0
	Rececionista	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,0
	Técnico operacional I	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,0
	Terapeuta de SPA II	885,80	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,0
	Ajudante maquinista	865,00	878,00	892,00	906,00	920,00	934,00	949,0
	Assistente operacional II	865,00	878,00	892,00	906,00	920,00	934,00	949,0
VII	Marinheiro TL	865,00	878,00	892,00	906,00	920,00	934,00	949,0
	Motorista II	865,00	878,00	892,00	906,00	920,00	934,00	949,0
	Terapêuta de SPA I	865,00	878,00	892,00	906,00	920,00	934,00	949,0
	Ajudante cozinha	840,00	853,00	866,00	879,00	893,00	907,00	921,0
	Camaroteiro	840,00	853,00	866,00	879,00	893,00	907,00	921,0
	Cozinheiro 3.ª	840,00	853,00	866,00	879,00	893,00	907,00	921,0
VIII	Empregado bar 2.ª	840,00	853,00	866,00	879,00	893,00	907,00	921,0
	Empregado mesa 2.ª	840,00	853,00	866,00	879,00	893,00	907,00	921,0
	Marinheiro 2.ª TL	840,00	853,00	866,00	879,00	893,00	907,00	921,0
	Vigia II	840,00	853,00	866,00	879,00	893,00	907,00	921,0
	Ajudante de bar	835,00	848,00	861,00	874,00	888,00	902,00	916,0
	Assistente operacional I	835,00	848,00	861,00	874,00	888,00	902,00	916,0
IV	Ajudante de terapeuta de SPA	835,00	848,00	861,00	874,00	888,00	902,00	916,0
IX	Prospetor comercial II	835,00	848,00	861,00	874,00	888,00	902,00	916,0
	Copeiro II	835,00	848,00	861,00	874,00	888,00	902,00	916,0
	Vigia I	835,00	848,00	861,00	874,00	888,00	902,00	916,0
v	Motorista I	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,0
X	Prospetor comercial I	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,0



VI	Copeiro I	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00
ΛI	Empregado quiosque II	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00
XII	Empregado quiosque I	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00

### B - Área de gestão e administrativa

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	В	С	D	Е	F	G
I	Diretor II	1 804,38	1 832,00	1 860,00	1 888,00	1 917,00	1 946,00	1 976,00
II	Chefe de serviços III	1 423,92	1 446,00	1 468,00	1 491,00	1 514,00	1 537,00	1 561,00
11	Técnico oficial contas II	1 423,92	1 446,00	1 468,00	1 491,00	1 514,00	1 537,00	1 561,00
	Chefe de serviços II	1 157,70	1 176,00	1 194,00	1 212,00	1 231,00	1 250,00	1 269,00
III	Diretor I	1 157,70	1 176,00	1 194,00	1 212,00	1 231,00	1 250,00	1 269,00
	Técnico oficial de contas I	1 157,70	1 176,00	1 194,00	1 212,00	1 231,00	1 250,00	1 269,00
	Assessor direção II	1 013,88	1 030,00	1 046,00	1 062,00	1 078,00	1 095,00	1 112,00
13.7	Chefe de serviços I	1 013,88	1 030,00	1 046,00	1 062,00	1 078,00	1 095,00	1 112,00
IV	Técnico administrativo III	1 013,88	1 030,00	1 046,00	1 062,00	1 078,00	1 095,00	1 112,00
	Técnico informática III	1 013,88	1 030,00	1 046,00	1 062,00	1 078,00	1 095,00	1 112,00
	Assessor direção I	944,52	959,00	974,00	989,00	1 004,00	1 020,00	1 036,00
V	Secretario II	944,52	959,00	974,00	989,00	1 004,00	1 020,00	1 036,00
V	Técnico administrativo II	944,52	959,00	974,00	989,00	1 004,00	1 020,00	1 036,00
	Técnico informática II	944,52	959,00	974,00	989,00	1 004,00	1 020,00	1 036,00
	Secretario I	869,04	883,00	897,00	911,00	925,00	939,00	954,00
VI	Técnico administrativo I	869,04	883,00	897,00	911,00	925,00	939,00	954,00
	Técnico informática I	869,04	883,00	897,00	911,00	925,00	939,00	954,00
3.711	Assistente administrativo II	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00
VII	Telefonista/rececionista II	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00
	Assistente administrativo I	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00
* 7777	Auxiliar administrativo II	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00
VIII	Empregado limpeza II	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00
	Telefonista/rececionista I	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00
137	Auxiliar administrativo I	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00
IX	Empregado limpeza I	830,00	843,00	856,00	869,00	883,00	897,00	911,00

### ANEXO IV

### Regulamento de higiene e segurança

# Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais. As empresas obrigam-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.



### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

### Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tetos e o equipamento.

### Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

#### Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos suscetíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infeção.

#### Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um 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 dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem suscetíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adotadas.

### Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

- Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações diretas muito intensas;
  - Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

### Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

### Temperatura

### Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

### Artigo 11.º

Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.



### Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, suscetíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

### Espaço unitário de trabalho

### Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

#### Água potável

### Artigo 14.º

- 1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respetiva distribuição e a inspecione periodicamente.
- 2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente

#### Artigo 15.º

- 1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.
- 2- Nenhuma comunicação, direta ou indireta, 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 existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

### Artigo 18.º

- 1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.
- 2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

### Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

#### Assentos

### Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

### Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

#### Vestiários

### Artigo 22.º

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.



### Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

### Artigo 24.º

As empresas obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

#### Locais subterrâneos e semelhantes

#### Artigo 25.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

#### Primeiros socorros

### Artigo 26.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

### Artigo 27.º

- 1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.
- 2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.
- 3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O ser conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

#### Medidas a tomar contra a propagação das doenças

### Artigo 28.º

- 1- As empresas obrigam-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de proteção, como a seguir se dispõe:
  - a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique Capacetes de proteção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais suscetíveis de partículas Óculos, viseiras ou outros anteparos de proteção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras Máscaras antipoeiras;
  - d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas Máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta Máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrados;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e dificeis (tanques, paióis, *confferdans*, cisternas, etc.) Fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - Cintos de segurança;
  - h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo Máscara antipoeira e viseira;
- *i)* Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre Escafandro com proteção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;
- *j)* No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto Luvas apropriadas;
- k) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;



- l) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para proteção da cabeça e ouvidos;
- m) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- n) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de proteção adequados.
- 2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de proteção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a atividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.
- 3- As empresas obrigam-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de proteção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do número 1 do presente artigo.
- 4- Todo o equipamento de proteção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfeção.

Artigo 29.º

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioativas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *g*) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho cinco empresas e cerca de 653 trabalhadores.

Porto, 12 de abril de 2024.

Pela Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Hugo Miguel Nunes de Bastos Rodrigues, na qualidade de administrador.

Pela Mystic Golden River Tours, SA:

Mário Nuno dos Santos Ferreira, na qualidade de administrador.

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Pela Douro Heritage, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Hugo Miguel Nunes de Bastos Rodrigues, na qualidade de administrador

Pela MysticInvest Holding, SA:

Mário Nuno dos Santos Ferreira, na qualidade de administrador.

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Pela Douro Legend, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Hugo Miguel Nunes de Bastos Rodrigues, na qualidade de administrador

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- SINCOMAR Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;



- SEMM Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCMM Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado a 3 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 119/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



### **PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

# CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Revisão global

I

## Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

#### Âmbito territorial

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se aos estabelecimentos da Caravela - Companhia de Seguros, SA sitos no território nacional e em todas as áreas em que esta exerça a sua atividade seguradora.

Cláusula 2.ª

### Âmbito pessoal

- 1- Este AE obriga a Caravela e os seus trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, filiados nos sindicatos subscritores.
- 2- Beneficiam ainda do presente AE os ex-trabalhadores da Caravela cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste AE.
- 3- Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes poderão beneficiar do presente AE, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.
  - 4- Estima-se que sejam abrangidos pelo presente AE um total de 149 trabalhadores.

### Cláusula 3.ª

### Vigência, revisão e denúncia

- 1- Este AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de três anos, renovando-se automaticamente por períodos de três anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária (anexos II e III) serão revistas, anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.
- 3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 30 dias para a tabela salarial e subsídio de refeição, e de 60 dias para a restante matéria, em relação ao termo de vigência inicial ou renovada, devendo ser acompanhada de proposta negocial.
- 4- Havendo denúncia do presente AE, quer parcial quer global, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando todas as fases processuais admissíveis legalmente.
- 5- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral.
- 6- A falta de adesão à arbitragem voluntária, por parte do requerido, mantém em vigor a presente convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.



- 7- O disposto no número anterior não se aplica quando o requerente não chegue a acordo quanto à indicação do árbitro de parte, nos termos do disposto do número 4 do anexo VII.
- 8- O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente, conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder o prazo de 18 meses.
- 9- Para os efeitos previstos nos números 4 e 5 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo VII, o qual faz parte integrante do presente AE.
- 10-Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, em caso de cessação do presente AE manter-se-ão, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo mínimo de 18 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste AE sobre:
  - a) Progressão salarial Cláusula 7.a;
  - b) Trabalho por turnos Cláusula 22.a;
  - c) Duração das férias Cláusula 24.ª;
  - d) Dispensas Cláusula 28.a;
  - e) Atividade sindical Cláusula 35.a;
  - f) Dirigentes sindicais Cláusula 36.<sup>a</sup>;
  - g) Delegados sindicais Cláusula 37.a;
  - h) Subsídio de refeição Cláusula 40.<sup>a</sup>;
  - i) Prémio de permanência Cláusula 46.<sup>a</sup>;
  - j) Complemento do subsídio por doença Cláusula 47.ª;
  - k) Seguros de saúde e de vida Cláusulas 48.ª e 49.ª;
  - l) Apoio escolar Cláusula 53.<sup>a</sup>;
  - m) Plano individual de reforma Cláusula 54.ª

II

### Enquadramento e formação profissional

### Cláusula 4.ª

#### Classificação profissional

- 1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de senioridade ou complexidade e remunerações, são definidos pela Caravela que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, devendo obrigatoriamente existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente AE.
- 2- Na organização interna dos recursos humanos a Caravela adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos profissionais e respetivas bandas salariais constantes do anexo I.
- 3- A retribuição base mensal é fixada pela Caravela, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para a banda salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador e o referencial para o limite superior constante no mesmo anexo.
- 4- Sempre que a tabela salarial do anexo II seja revista, a retribuição base mensal do trabalhador será sempre atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria profissional ou, se for caso disso, à banda salarial que lhe corresponda, mesmo que não aufira a retribuição base correspondente ao respetivo valor mínimo.
- 5- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, poderão ser absorvidas por efeito de aumentos salariais futuros, designadamente nas rubricas margens livres ou complemento de vencimento, desde que estas detenham natureza absorvível e não exista previsão expressa em contrário seja no AE, seja no contrato de trabalho ou outro documento.

#### Cláusula 5.ª

### Avaliação de desempenho

1- A Caravela deverá instituir e manter um sistema individual de avaliação de desempenho profissional,



o qual procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

- 2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:
- a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação com enfoque nos objetivos da Caravela que devem ser claros, precisos, determináveis e exequíveis;
- b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objetivos e da periodicidade com que a monitorização é efetuada;
- c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pela empresa, que deverá ser composta por três (3) membros, sendo dois deles designados pela empresa e um designado pelos trabalhadores.
- 3- As reclamações devem ser interpostas no prazo de 15 dias a contar da data do respetivo conhecimento da avaliação, devendo a comissão de recurso decidir fazendo a devida comunicação fundamentada ao recorrente no prazo máximo de 60 dias. Em caso de incumprimento deste prazo e desde que o mesmo não seja imputável ao trabalhador recorrente, a reclamação é deferida tacitamente.
- 4- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.
- 5- A comissão de recurso, prevista na alínea *c*) do número 2, integrará um representante eleito anualmente para o efeito pelos trabalhadores para essa comissão ou, caso tal eleição não ocorra, poderá o trabalhador indicar um representante *ad hoc*, desde que seja trabalhador da empresa e aceite expressamente essa designação.
  - 6- O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.
- 7- Após decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, ainda assim, fazer consignar a sua discordância face à mesma.

#### Cláusula 6.ª

#### Estágios de ingresso

- 1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.
- 2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior, será o correspondente a 90 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam.
- 3- O disposto nesta cláusula e no AE não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.
- 4- Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no setor segurador por um período seguido ou interpolado, igual ou superior a 3 anos, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

#### Cláusula 7.ª

### Progressão salarial

- 1- As progressões salariais desenvolvem-se dentro das bandas salariais e assentes nos seguintes princípios:
- a) Avaliação de desempenho;
- b) Situação económica da empresa;
- c) Antiguidade na empresa;
- d) Formação profissional.
- 2- Nas bandas salariais D, E, F e G, por cada período de cinco anos a contar da data de entrada em vigor do presente AE, não obstante o disposto no número 1, haverá uma progressão salarial correspondente a 15 % do valor diferencial que se verifique entre o mínimo e o máximo da retribuição base da banda salarial da respetiva categoria, constante na tabela salarial em vigor no momento da progressão.
- 3- Para efeitos de progressão, esta carece de avaliação de desempenho no período de cinco anos imediatamente anteriores. Sempre que em determinado ano a avaliação seja negativa, o referido ano suspende a contagem para cálculo do período.
- 4- A Caravela não é obrigada a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto no número 2 se o valor acumulado das progressões salariais por mérito já for igual ou superior ao acréscimo de 15 % referido no número 2.
- 5- Caso, no mesmo período de cinco anos, o trabalhador registe em dois anos consecutivos, ou em três interpolados, avaliações de desempenho inferiores a 60 % do máximo possível da avaliação efetuada pela



empresa, a Caravela fica desonerada do cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores desta cláusula e os acréscimos salariais por mérito que tenham sido atribuídos ao trabalhador podem ser absorvidos por aumentos futuros da banda salarial em que o trabalhador esteja enquadrado.

#### Cláusula 8.ª

#### Outras promoções

- 1- São permitidas promoções facultativas, quando baseadas em critérios de valor e de reconhecido mérito, independentemente da categoria profissional do trabalhador.
- 2- Os critérios definidos no número anterior estão contemplados no sistema de avaliação de desempenho previsto na cláusula 5.ª

#### Cláusula 9.ª

### Princípios gerais da formação profissional

- 1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:
  - a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
  - b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das empresas;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- *e)* Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva;
  - f) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.
  - 2- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.
- 3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.
- 4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador estar relacionada com a atividade a prestar, quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.
  - 5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua.
- 6- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.
- 7- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.
- 8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas de uma só vez ou com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou também com o acordo da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.
- 9- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação dos trabalhadores e dos delegados sindicais.

III

#### Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

#### Cláusula 10.ª

### Mobilidade geográfica

- 1- A Caravela pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou área metropolitana quando esta esteja constituída.
  - 2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, a Caravela não pode deslocar o trabalhador para



local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto entre a sua residência permanente, o local de trabalho e o respetivo regresso a casa.

- 3- A Caravela pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.
- 4- Fora das situações de transferência dentro do mesmo município, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, se os houver, dentro de horários compatíveis, condições de conforto e tempo aceitáveis.

#### Cláusula 11.ª

#### Mobilidade funcional temporária e definitiva

- 1- A Caravela pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
- 2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a previsibilidade da sua duração, a qual numa primeira fase, não deverá ser superior a seis meses. Mas, enquanto se mantiverem os motivos invocados pelo empregador, esta alteração de funções poderá manter-se até o limite máximo de um ano.
- 3- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador a formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a seis meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.
- 5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, a Caravela decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.
- 6- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor deste tenham direito a suplemento devido por exercício das suas funções, mantêm-no, ainda que sejam transferidos para outra função, considerando-se esse suplemento para determinação da remuneração devido pelas funções que passa a exercer.
- 7- O disposto no número anterior deixa de ter aplicação, se o trabalhador for promovido a categoria ou nível salarial a que corresponda retribuição base ou a retribuição base e suplementos, igual ou superior ou a retribuição base acrescida do suplemento que recebia na situação anterior.
- 8- Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria superior, exceto nos casos previstos na lei.
- 9- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respetivos delegados sindicais relativamente a trabalhadores ou sindicalizados.

### Cláusula 12.ª

### Interinidade de funções

- 1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.
- 2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades publicas ou sindicatos outorgantes.
- 3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.
- 4- Em qualquer hipótese, se o trabalhador interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.



### Cláusula 13.ª

#### Transferência por motivo de saúde

- 1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.
- 2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pela entidade patronal e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.
- 3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que a Caravela tenha um posto de trabalho compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.
- 4- O trabalhador manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

#### Cláusula 14.ª

#### Teletrabalho

- 1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, seja em regime de permanência, seja em regime de flexibilidade de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente acordo de empresa.
  - 2- O acordo de teletrabalho pode ter duração determinada ou indeterminada.
- 3- Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita com pelo menos 60 dias de antecedência.
- 4- Cessando o acordo de teletrabalho nos termos dos números anteriores, e mantendo-se o vínculo contratual à Caravela, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.
- 5- Ao trabalhador em regime de teletrabalho são aplicáveis todos os direitos constantes do presente AE e na lei, com as necessárias adaptações.
- 6- O acordo a celebrar entre as partes conterá obrigatoriamente, para além de todos os elementos previstos na lei, a identificação do estabelecimento e do departamento/direção da Caravela em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.
- 7- Para além da disponibilização dos instrumentos de trabalho, equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho, a empresa deve ainda compensar o trabalhador todas as despesas adicionais decorrentes da prestação das suas funções neste regime, mediante o suporte financeiro das mesmas decorrentes do acréscimo de uso e fruição de energia, em condições normais de mercado.
- 8- Para compensar o trabalhador pelo acréscimo de despesas adicionais com a prestação de teletrabalho, nos termos do número anterior, a Caravela reembolsará o trabalhador até aos limites dos valores previstos nos termos dos números 2, 3 e 6 do artigo 168.º do Código do Trabalho, majorados em 50 %.
- 9- O valor a apurar da compensação prevista nos termos do número anterior será pago, mensalmente, após a realização das despesas pelo trabalhador.
- 10-A Caravela, quando adote regimes de flexibilidade de prestação de trabalho em regime presencial com trabalho à distância, aplicará os números anteriores, com as necessárias adaptações.
- 11-O trabalhador que preste as suas funções em regime de teletrabalho permanente ou parcial, mantém direito ao subsídio de alimentação e a todos os demais benefícios e direitos contratuais e extracontratuais, não podendo sofrer qualquer tipo de discriminação pelo facto de não se encontrar presencialmente nas instalações da Caravela.

### Cláusula 15.ª

### Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente e de gestor, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.



#### Cláusula 16.ª

#### Cedência ocasional de trabalhadores

- 1- A Caravela pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns e ligadas à empresa outorgante, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.
- 2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.
- 3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário ou no caso da pluralidade de empregadores, conforme o previsto na cláusula 17.ª, mas mantém o vínculo contratual inicial com a Caravela cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.
- 4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos no Código do Trabalho.

#### Cláusula 17.ª

#### Pluralidade de empregadores

- 1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:
  - a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.
  - 2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

#### IV

### Duração e organização do tempo de trabalho

### Cláusula 18.ª

### Duração do trabalho e organização dos horários

- 1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, em termos médios, prestado em princípio todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, de acordo com o regime de adaptabilidade previsto no Código do Trabalho, fixando-se o período de referência em 6 meses.
  - 2- Os tipos de horários praticáveis na Caravela são, entre outros, os seguintes:
- a) Horário fixo Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e estão compreendidos normalmente para a generalidade dos trabalhadores entre as 8h00 e as 20h00;
- b) Horário flexível Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade de trabalhador;
- c) Horário por turnos Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.
- 3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.
- 4- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.
- 5- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.
- 6- Na alteração e fixação de horário de trabalho com caráter geral, quando não existam delegados sindicais, a Caravela comunicará os mesmos, por escrito, aos sindicatos outorgantes.
- 7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.



#### Cláusula 19.ª

#### Isenção de horário de trabalho

- 1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico e operacional.
- 2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de pelo menos doze horas seguidas, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.
- 3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 43.ª

#### Cláusula 20.ª

#### Tolerância de ponto

- 1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.
  - 2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.
  - 3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível.

#### Cláusula 21.ª

#### Trabalho suplementar

- 1- Apenas é admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos previstos na lei.
- 2- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, ao limite de 150 horas por ano, mas a partir das 100 horas anuais a respetiva prestação carecerá da aceitação do trabalhador.
  - 3- A prestação do trabalho suplementar é paga nos seguintes termos:
  - a) Até às 100 horas anuais, será pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
    - i) 75 % pela 1.ª hora ou fração desta e 100 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- ii) 125 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado;
  - b) A partir das 100 horas anuais, o valor referido em cada uma das alíneas anteriores será acrescido de 25 %.
- 4- A compensação do trabalho suplementar pode, em alternativa ao pagamento em dinheiro com os acréscimos referidos no número anterior, ser efetuada mediante a redução equivalente do tempo de trabalho ou através da conjugação de ambas as modalidades, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

### Cláusula 22.ª

#### Trabalho por turnos

- 1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.
- 2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pela entidade Caravela, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.
- 3- Os trabalhadores por turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos.
- 4- Os trabalhadores por turnos que prestem trabalho em período noturno têm direito ao acréscimo de 25 % sobre a remuneração base.

#### Cláusula 23.ª

### Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

- 1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste AE e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente horários de trabalho, períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, sem prejuízo das necessidades de funcionamento da empresa, bem como da natureza das funções de cada trabalhador.
  - 2- A empresa deverá, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos tra-



balhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho

3- A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma aos sindicatos outorgantes, prévio à respetiva entrada em vigor.

V

### Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 24.ª

#### Duração das férias

- 1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias previsto na lei, até o limite dos três dias.
- 2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.
- 3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
- 4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 25.ª

### Faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:
- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de:
- i) Cônjuge não separado de pessoas e bens e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, filho ou enteado Até 20 dias consecutivos;
  - ii) Outros parentes ou afins no 1.º grau na linha reta Até 5 dias consecutivos;
  - iii) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral Até 2 dias consecutivos;
  - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
  - f) As motivadas por acompanhamento de grávida ou luto gestacional, nos termos da lei;
- g) As motivadas por deslocação a estabelecimentos 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 menor;
- *h)* As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;
  - i) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
  - j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
  - k) As demais que por lei forem qualificadas.
  - 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.
  - 4- Nos casos de ausência por doença até 3 dias e desde que certificadas pelos serviços do Serviço Nacional



de Saúde (SNS), mesmo que mediante autodeclaração do trabalhador sob compromisso de honra, as faltas são consideradas justificadas, sem perda de retribuição, excetuando-se o pagamento do subsídio de refeição, em articulação com o previsto na cláusula 47.ª

#### Cláusula 26.ª

#### Interrupção do período de férias

- 1- As férias são interrompidas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja atempadamente informada das respetivas ocorrências:
  - a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 25.ª, número 2, alínea b), pelo período máximo ali previsto;
- c) Três dias consecutivos em caso de interrupção da gravidez ou luto gestacional do cônjuge ou equiparado do trabalhador;
  - d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
  - e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
  - f) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
  - g) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.
- 2- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador, em situação análoga à dos cônjuges.
- 3- Terminados os períodos de interrupção referidos no número um, o gozo de férias recomeça pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei, exceto nos casos das alíneas *d*) a *g*) em que o gozo do remanescente ocorrerá após o seu termo, mesmo que se verifique no ano seguinte.

#### Cláusula 27.ª

#### Feriados

- 1- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da capital de distrito onde se situa o local de trabalho do trabalhador.
- 2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes: Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro (Natal).

#### Cláusula 28.ª

### Dispensas

- 1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.
  - 2- As empresas podem optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.
- 3- Os trabalhadores estarão igualmente dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia de aniversário.

### Cláusula 29.ª

### Ausência por aplicação de medida de coação penal

- 1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pela Caravela e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.
- 2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador prestar serviço com base em medida de coação penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.
  - 3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto



de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de 4 meses, contado do início da aplicação de medida de coação penal preventiva da liberdade.

- 4- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.
- 5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito da Caravela proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

#### Cláusula 30.ª

#### Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal

- 1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medidas de coação impeditivas da prestação de trabalho podem solicitar, à Caravela, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:
- a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;
  - b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;
- c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
  - d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;
- *e)* O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.
- 2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.
- 3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:
  - a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número 2;
  - b) Cesse o contrato de trabalho;
  - c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

### VI

### Segurança e saúde no trabalho

### Cláusula 31.ª

### Princípios gerais

- 1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.
- 2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.
- 3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.
- 4- Sempre que a entidade patronal proceda a desinfeções das instalações com produtos tóxicos, deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.
- 5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer, fundamentadamente à comissão de segurança e saúde, a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.
- 6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade da Caravela, quando por esta autorizados.



#### Cláusula 32.ª

#### Comissão de segurança e saúde no trabalho

- 1- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho.
- 2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade são indicados pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros. A outra metade é indicada pela Caravela.
- 3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

#### Cláusula 33.ª

#### Atribuições e funcionamento

- 1- As comissões de segurança têm as seguintes competências:
- a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;
  - b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;
- c) Colaborar com a entidade patronal e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;
  - d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;
- e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;
  - f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;
  - g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.
- 2- As comissões de segurança reúnem ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, serem convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

### Cláusula 34.ª

#### Medicina no trabalho

- 1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pela Caravela nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.
- 2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.
  - 3- A Caravela deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:
  - a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
  - b) Rastreio auditivo e visual;
  - c) Hemoscopias;
  - d) Análise sumária de urina.
  - 4- Os exames referidos no número anterior deverão ser realizados com a periodicidade seguinte:
  - a) Rastreio auditivo e visual todos os anos;
- b) Os restantes exames serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.
- 5- No caso de a Caravela não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se deva verificar a inspeção, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas à Caravela, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.



### VII

### Atividade sindical

#### Cláusula 35.ª

#### Atividade sindical

- 1- No exercício legal das suas atribuições, a Caravela reconhece aos sindicatos outorgantes os seguintes tipos de atuação:
- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
  - b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos, incluindo remuneração e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;
- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;
- e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;
- f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- h) Afixar no interior da empresa e em local apropriado e no espaço sindical constante do portal eletrónico interno da Caravela, informações de interesse sindical ou profissional, bem como, proceder à respetiva distribuição por correio eletrónico para todos os trabalhadores, em regime de teletrabalho permanente ou parcial, por via de listas de distribuição disponibilizadas pela empresa aos sindicatos outorgantes;
  - i) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.
- 2- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

#### Cláusula 36.ª

### Dirigentes sindicais

- 1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste AE e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.
- 2- Os sindicatos têm o direito de requisitar, em conjunto, com remuneração mensal integral paga pela Caravela, um dirigente, enviando, até 31 de dezembro de cada ano, uma comunicação com a identificação do dirigente sindical requisitado para o ano subsequente.
- 3- No caso de existirem situações de requisição que colidam com o limite previsto na presente cláusula, será dada prioridade à associação sindical mais representativa na empresa, de acordo com o número de trabalhadores que efetuam o pagamento da quota sindical por desconto na retribuição mensal.
  - 4- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

#### Cláusula 37.ª

### Delegados sindicais

- 1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês ou oito horas por mês, se fizer parte de comissão intersindical.
- 2- O número máximo de delegados sindicais com direito a um crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.



### Cláusula 38.ª

#### Quotização sindical

- 1- A Caravela procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.
- 2- A Caravela deverá enviar até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

#### VIII

### Retribuição, seguros e outros abonos

Cláusula 39.ª

#### Retribuição

Para efeitos deste AE, entende-se por:

- a) Retribuição base mensal: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;
- b) Retribuição base anual: o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;
- c) Retribuição efetiva mensal: constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescido de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, o vencimento por trabalho suplementar, as contribuições para o plano individual de reforma (PIR), bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas vencimento;
- *d)* Retribuição efetiva anual: o somatório das retribuições efetivas mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

### Cláusula 40.ª

### Subsídio de refeição

- 1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo II.
- 2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem no mínimo, 4 (quatro) horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.
- 3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pela Caravela o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.
- 4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.ª, ainda que por referência a tempos médios.

### Cláusula 41.ª

### Subsídio de férias

- 1- O subsídio de férias vence-se na data em que o trabalhador inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo a Caravela optar por pagá-lo antecipadamente.
- 2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.
- 3- Quando o período de férias for inferior ao indicado no número 1 da cláusula 24.ª, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador, para evitar a perda de vencimento por motivo de faltas.



#### Cláusula 42.ª

#### Subsídio de Natal

- 1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com o vencimento do mês de novembro.
- 2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.
- 3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

#### Cláusula 43.ª

#### Retribuição por isenção de horário de trabalho

- 1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito à retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:
- a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.
- 2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omisso, por denúncia da Caravela comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.
- 3- Os regimes de isenção de horário de trabalho instituídos até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número anterior, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

### Cláusula 44.ª

### Pagamento de despesas de serviço em Portugal

- 1- A Caravela pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.
- 2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da Caravela, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.
- 3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 2 desta cláusula.
- 4- Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, a Caravela poderá optar pelo reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.
- 5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada km efetuado em serviço, o valor constante no anexo III.

#### Cláusula 45.ª

### Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro

- 1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da Caravela, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.
- 2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.
- 3- Para além do previsto nos números anteriores a Caravela, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

#### Cláusula 46.ª

#### Prémio de permanência

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo à Cara-



vela, nos termos previstos nos números seguintes.

- 2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal, que será pago em conjunto com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições cumulativas:
- a) Não ter dado mais que 25 faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário; e
- b) Tiver obtido média positiva nas avaliações de desempenho profissional durante o referido período de cinco anos.
- 3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:
  - a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;
  - b) Quatro dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;
  - c) Cinco dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.
- 4- A atribuição do prémio pecuniário de permanência não é acumulável com a concessão de dias de licença com retribuição, tendo o trabalhador direito ao que se vencer em primeiro lugar no ano de transição de regimes.
- 5- Existindo acordo entre o trabalhador e a Caravela, a licença anual com retribuição pode ser substituída por um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito, entregue através de uma das seguintes alternativas:
  - a) Pago em conjunto com a retribuição do mês em que o facto ocorrer;
  - b) Por uma contribuição adicional de valor idêntico para apoio infantil e escolar.
- 6- A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:
  - a) Inexistência de faltas injustificadas; e
- b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade ou não seja reincidente.
- 7- Ao número de dias de licença com retribuição, previsto no número 3 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção das justificadas, até quatro por ano.
- 8- As faltas justificadas que decorram de acidente de trabalho ao serviço da empresa, licenças e faltas no âmbito da parentalidade, as dadas por morte de pais, filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges, as motivadas por internamento hospitalar causado por doença ou acidente, bem como os 30 dias imediatamente seguintes à alta hospitalar, não são consideradas para efeitos do disposto no anterior número 2.
- 9- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário, conforme exemplo da tabela seguinte:

Ano de início do contrato de trabalho	Ano de pagamento do prémio
Terminado em 9 ou 4	2024
Terminado em 0 ou 5	2025
Terminado em 6 ou 1	2026
Terminado em 7 ou 2	2027
Terminado em 8 ou 3	2028

Cláusula 47.ª

#### Complemento do subsídio por doença

1- A Caravela está obrigada a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços médicos ou serviços do Sistema Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva correspondente aos dias subsidiados pela segurança social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o dis-



posto no número 3 da presente cláusula.

- 2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.
- 3- A Caravela pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.
- 4- Os três primeiros dias com incapacidade temporária para o trabalho, que antecedam os dias subsidiados pela Segurança Social, serão pagos na íntegra pela Caravela, o mesmo se aplicando às situações de autodeclaração pelo trabalhador, emitida pelos serviços digitais do SNS, sob compromisso de honra.
- 5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.
- 6- Caso os serviços da Segurança Social paguem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.
- 7- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social, nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo a Caravela compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras, quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número anterior.
- 8- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda total ou parcial do subsídio de natal e do subsídio de férias, a Caravela adiantará ao trabalhador o respetivo valor a reembolsar pela Segurança Social.

#### Cláusula 48.ª

#### Seguro de saúde

- 1- A Caravela fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.
- 2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo IV.

### Cláusula 49.ª

#### Seguro de vida

- 1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez, nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:
  - a) 100 000,00 €, se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo in itinere;
  - b) 75 000,00 €, se resultar de outro tipo de acidente;
  - c) 50 000,00  $\in$ , nos restantes casos;
- d) Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.
- 2- As indemnizações a que se referem os números anteriores serão pagas ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.
- 3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes na empresa, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

### Cláusula 50.ª

#### Indemnização por factos ocorridos em serviço

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a Caravela garantirá ao seu trabalhador a retribuição efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados.



2- No pagamento a cargo da Caravela, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 51.ª

#### Condições nos seguros próprios

- 1- Os trabalhadores de seguros, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.
- 2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

#### Cláusula 52.ª

#### Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

### Cláusula 53.ª

#### Apoio escolar

- 1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, matriculados/inscritos em creches ou infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da Caravela uma comparticipação nas despesas escolares do educando.
- 2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do ano escolar em que o educando está matriculado/inscrito:
  - *a)* Pré-escolar e 1.º ciclo (1.º a 4.º ano): 70,00 €;
  - b) 2.° ciclo (5.° e 6.° ano): 100,00 €;
  - c) 3.º ciclo e ensino secundário (7.º ao 12.º ano): 140,00 €;
  - d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade): 140,00 €.
- 3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de setembro e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:
- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, exceto situações de força maior ou devidamente justificadas;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação, salvo se este procedimento vier a ser arquivado sem aplicação de qualquer sanção, caso em que o trabalhador terá direito a recebê-la.
- 4- A Caravela, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador, prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento, enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.
- 5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo a Caravela optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.
- 6- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.



ΙX

### Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 54.ª

#### Plano individual de reforma - PIR

- 1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com contratos de trabalho sem termo, beneficiam de um plano individual de reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.
  - 2- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo V deste AE.

Cláusula 55.ª

#### Início das contribuições

- 1- A primeira contribuição anual da Caravela para o plano individual de reforma verificar-se-á, para os trabalhadores em efetividade de funções, no ano seguinte àquele em que completem 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa.
- 2- O trabalhador que inicie a sua atividade profissional na Caravela, depois de já ter exercido funções na atividade seguradora, tem direito ao plano individual de reforma, a partir do momento que complete dois anos de antiguidade na empresa.
- 3- No caso previsto no número 3 desta cláusula, o montante do PIR inicial é acumulado com os valores correspondentes aos dois anos iniciais da sua atividade na Caravela.

Cláusula 56.ª

### Pré-reforma

- 1- Aos trabalhadores que passarem à situação de pré-reformados aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado por escrito e conter:
  - a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
  - b) Data de início da pré-reforma;
  - c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
  - d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
  - e) Modo de atualização da prestação;
  - f) Número de prestações mensais em que será paga.
- 2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice e a não tiver requerido.
- 3- A contribuição da Caravela Companhia de Seguros, SA para o plano individual de reforma, referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário

X

### Disposições finais e transitórias

Cláusula 57.ª

### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

- O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:
  - a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
  - c) Quando da sua execução possa recear prejuízos que suponha não terem sido previstos.



### Cláusula 58.ª

#### Reformados até 31 de dezembro de 2011

Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo da banda salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VI do AE ora publicado.

Cláusula 59.ª

#### Comissão paritária

- 1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por um representante de cada um dos outorgantes, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.
- 2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar, desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.
  - 3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 60.ª

#### Anterior sistema de prémios de antiguidade

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 61.ª

### Anteriores suplementos de retribuição

O valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2011, manter-se-á por incorporação na respetiva retribuição efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros, quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 62.ª

#### Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior

- 1- O presente AE substitui na íntegra o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2021 e posteriores alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023 e n.º 30, de 15 de agosto de 2023.
- 2- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente AE por este ser globalmente mais favorável.
- 3- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva, nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 63.ª

#### Igualdade de tratamento e não discriminação

- 1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, assim como às condições de trabalho.
- 2- A entidade empregadora não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada nomeadamente na ascendência, na idade, no sexo, na orientação sexual, no estado civil, na situação familiar, no património genético, na capacidade de trabalho reduzida, na deficiência ou na doença crónica, na nacionalidade, na origem étnica, na religião, nas convições religiosas ou ideológicas.

Cláusula 64.ª

### Linguagem inclusiva

Sempre que neste AE se utilize a expressão «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem



ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e caraterísticas sexuais.

### Cláusula 65.ª

### Produção de efeitos

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo II do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam, exceto se outra data for expressamente acordada entre as partes.

ANEXO I

A - Grupos profissionais, categorias, funções e bandas salariais

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Banda salarial
Dirigente	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	A
	Gestor comercial	É o trabalhador que participa na decisão sobre	
Gestor	Gestor técnico	objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar	В
	Gestor operacional	funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	С
	Coordenador operacional	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional	D
Operacional	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	Е
	Assistente operacional	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções prédefinidas.	F



Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	G
-------	----------------	--	---

### B - Estrutura de qualificação de funções

### 1- Quadros superiores

Diretor.

### 1 ou 2- Quadros superiores ou médios

Gestor comercial;

Gestor técnico;

Gestor operacional.

### 2- Quadros médios

Coordenador operacional.

### 3- Profissionais altamente qualificados

Técnico.

### 4- Profissionais qualificados

Especialista operacional.

### 4 ou 5 - Profissionais qualificados ou semiqualificados

Assistente operacional.

### 5- Profissionais semiqualificados

Auxiliar geral.

### ANEXO II

### Tabela salarial e subsídio de refeição

### A) Tabela salarial para 2024

Bandas	Valor mínimo obrigatório	Referencial para o limite superior
A	2 515,00 €	3 828,75 €
В	1 995,00 €	2 926,86 €
С	1 365,00 €	2 954,81 €
D	1 460,00 €	1 667,06 €
Е	1 260,00 €	1 643,41 €
F	1 105,00 €	1 381,11 €
G	1 000,00 €	1 390,47 €

B) Subsídio de refeição para o ano de 2024: 13,00 €.



## ANEXO III

# Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 44.ª, número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	0.4.4.0
Por diária completa	81,11 €
Refeição isolada	12,99 €
Dormida e pequeno-almoço	55,16 €
Cláusula 44.ª número 5 - Valor por km	0,43 €
Cláusula 45.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	168,71 €

### ANEXO IV

# Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 000,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Ambulatório: Copagamento: 15,00 €/sinistro Franquia: 60,00 €/ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	a) Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa; b) Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde; c) Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH); d) Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono; e) Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos; f) Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura; g) Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude; h) Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências; i) Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar; j) Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;



Exclusões gerais	k) Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;  l) Hemodiálise; m) Transplantes de órgãos e suas implicações; n) Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares param a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa; o) Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica; p) Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de: q) Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos; r) Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos); s) Prática de ski na neve e aquático, surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barrage/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade; t) Utilização de veículos motorizados de duas rodas; u) Cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas; v) Consequências da exposição a radiações. w) Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa seguram; x) Enfermagem privativa; y) Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios; z) Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença
	coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.  a) Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo:
Exclusões específicas da cobertura de internamento	<ul> <li>i) Queratotomia radial;</li> <li>ii) Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com laser exciter/lasix);</li> <li>iii) Queratomieleusis por laser in situ;</li> <li>iv) Inserção de lentes fáquicas intraoculares.</li> <li>e) Tratamento cirúrgico da roncopatia;</li> <li>f) Plastias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.</li> </ul>
Atos não cobertos	<ul> <li>a) Medicamentos;</li> <li>b) Próteses e ortóteses não cirúrgicas;</li> <li>c) Parto;</li> <li>d) Exames gerais de saúde (check-up).</li> </ul>
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

Notas interpretativas:

i) As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;

ii) Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.



#### ANEXO V

#### Plano individual de reforma - PIR

- 1- Tendo em conta o disposto na cláusula 54.ª, a Caravela efetuará anualmente contribuições para o plano individual de reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.
- 2- A Caravela definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.
  - 3- O plano individual de reforma deverá prever a garantia de capital.
- 4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no Código do Imposto sobre Rendimento das Pessoas Singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.
- 6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à reforma, terá direito a transferir para outra seguradora ou fundo de pensões, nessa data, o valor capitalizado das entregas efetuadas pela Caravela, nos termos admitidos pelo plano de pensões de contribuição definida a que a empresa aderiu.
- 7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características do de origem.
- 8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela Caravela com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado, nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.
- 9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.
- 10-Caso o plano individual de reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.



#### ANEXO VI

# Tabela de correspondência entre as categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias deste AE

CCT 2008		Grupo		Retribuição base			
Categoria profissional	Nível	profissional AE	Categoria profissional AE	Banda	Valor mínimo (euros)		
Director coordenador	Director	A	2 425,22				
Director de serviço	XV	Gestor	Gestor comercial/técnico/operacional	В	2 086,07		
Gerente de hospital	XIV e XV	Gestor	Gestor operacional	В	1 653,07 ou 2 086,07		
Chefe de serviços	XIV	Gestor	Gestor comercial/técnico/operacional	В	1 653,07		
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional	В	1 653,07		
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestor	Coordenador/técnico/operacional	В	1 653,07		
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestor	Gestor técnico	В	1 653,07		
Actuário	XII e XIV	Técnico	Técnico	С	1 337,02 ou 1 653,07		
Técnicos de contas	XII e XIV	Técnico	Técnico	С	1 337,02 ou 1 653,07		
Gestor geral de serviços comerciais	XIV	Gestor	Gestor comercial	В	1 653,07		
Chefe de centro	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional	В	1 653,07		
Chefe de análise	XIV	Técnico	Técnico	С	1 653,07		
Chefe de programação	XIV	Técnico	Técnico	С	1 653,07		
Técnico de software de base	XIV	Técnico	Técnico	C	1 653,07		
Técnico-coordenador geral de radiologia	geral de XIV Técnico Técnico		С	1 653,07			
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	С	1 653,07		
Chefe de exploração	XIII	Técnico	Técnico	С	1 371,88		
Analista sénior	XIII	Técnico	Técnico	С	1 371,88		
Chefe de secção	XII	Operacional	Coordenador operacional	D	1 337,02		
Tesoureiro	XII	Operacional	Especialista operacional	Е	1 337,02		
Analista de organização e métodos	XII	Técnico	Técnico	С	1 337,02		
Perito-chefe	XII	Operacional	Coordenador operacional	D	1 337,02		
Técnico-chefe de formação	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02		
Técnico-chefe de prevenção e segurança	XII	Técnico	Técnico	С	1 337,02		
Técnico-chefe de análise de riscos	XII	Técnico	Técnico	С	1 337,02		
Coordenador de zone e ou delegações	XII	Operacional	Coordenador operacional	D	1 337,02		
Gerente de delegação	XI e XII	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47 ou 1 337,02		
Chefe de operação	XII	Operacional	Coordenador operacional	D	1 337,02		
Programador sénior	XII	Técnico	Técnico	С	1 337,02		
Analista	XII	Técnico	Técnico	С	1 337,02		
Analista programador	XII	Técnico	Técnico	С	1 337,02		
Técnico-chefe de radiologia	XII	Técnico	Técnico	С	1 337,02		
Técnico-chefe de fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	С	1 337,02		
Subchefe de secção	XI	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47		
Perito-subchefe	XI	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47		



Técnico de formação	X e XI	Técnico	Técnico	С	1 120,34 ou 1 201,47
Técnico de prevenção e segurança	X e XI	Técnico	Técnico	С	1 120,34 ou 1 201,47
Técnico de análise de riscos	X e XI	Técnico	Técnico	С	1 120,34 ou 1 201,47
Inspector administrativo	XI	Operacional	Especialista operacional	Е	1 201,47
Secretário	XI	Operacional	Especialista operacional	Е	1 201,47
Coordenador-adjunta de zona e ou delegações	XI	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47
Subgerente de delegação	XI	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47
Chefe de equipa	XI	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47
Assistente comercial	XI	Operacional	Especialista operacional	Е	1 201,47
Programador	XI	Técnico	Técnico	С	1 201,47
Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista operacional	Е	1 201,47
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista operacional	Е	1 201,47
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Técnico	Técnico	С	1 201,47
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	С	1 201,47
Correspondente-tradutor	X	Técnico	Técnico	С	1 120,34
Escriturário	IX e X	Operacional	Especialista operacional	Е	1 025,09 ou 1 120,34
Regularizador de sinistros	X	Operacional	Especialista operacional	Е	1 120,34
Analista auxiliar de organizações e métodos	X	Técnico	Técnico	С	1 120,34
Caixa	X	Operacional	Especialista operacional	Е	1 120,34
Recepcionista	IX e X	Operacional	Especialista operacional	Е	1 025,09 ou 1 120,34
Operador de máquinas e contabilidade (mais de 3 anos)	X	Operacional	Especialista operacional E		1 120,34
Perito	IX e X	Operacional	Especialista operacional	Е	1 025,09 ou 1 120,34
Encarregado de arquivo geral	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	G	1 025,09 ou 1 120,34
Técnico comercial	IX e X	Operacional	Especialista operacional	Е	1 025,09 ou 1 120,34
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista operacional	Е	1 120,34
Técnico de radiologia	X	Técnico	Técnico	С	1 120,34
Técnico de fisioterapia	X	Técnico	Técnico	С	1 120,34
Fiel de economato	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	G	1 025,09 ou 1 120,34
Técnico de reprografia	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	G	1 025,09 ou 1 120,34
Cobrador	VII e IX	Operacional	Assistente operacional	F	942,36 ou 1 025,09
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista operacional	Е	1 025,09
Coordenador auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	982,92
Telefonista	VI e VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37 ou 982,92
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	982,92
Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90



Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90
Empregado de limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	G	713,52

		Esta	giários			
CCT 2008		Enquadramento AE			Retribuição base	
Categoria profissional		Valor mínimo (e	uros)			
Escriturário estagiário	rio estagiário IV Estagiário cláusula 6.ª				768,80	
Perito estagiário	IV			768,80		
Estagiário comercial	IV			768,80		
Cobrador estagiário	II			679,98	Retribuição base	
CCT 2008					Retribuição base	
		Grupo profissional AE	Categoria profissional AE Banda		Valor mínimo (euros)	
Telefonista estagiário	II	Apoio	Auxiliar geral	G	713,52	
Estagiário serviços gerais	Apoio	Auxiliar geral	G	713,52		

Apêndice A										
CCT 2008	Grupo	Categoria		Retribuição base						
Categoria profissional	Nível	profissional AE	profissional AE	Banda	Valor mínimo (euros)					
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	G	1 120,34					
Chefe de equipa	VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	982,92					
Oficial	VII	Apoio	Auxiliar geral	G	942,36					
Pré-oficial	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90					
Ajudante	IV	Apoio	Auxiliar geral	G	763,13					
Aprendiz	I	Apoio	Auxiliar geral	G	713,52					

		Apê	endice B					
CCT 2008		Grupo	Categoria		Retribuição base			
Categoria profissional	Nível	profissional AE	profissional AE	Banda	Valor mínimo (euros)			
Encarregado de refeitório	X	Apoio	Auxiliar Geral	G	1 120,34			
Cozinheiro de 1.ª	IX	Apoio	Auxiliar Geral	G	1 025,09			
Ecónomo	VIII	Apoio	Auxiliar Geral	G	982,92			
Cozinheiro de 2.ª	VIII	Apoio	Auxiliar Geral	G	982,92			
Encarregado de lavandaria	VII	Apoio	Auxiliar Geral	G	942,36			
Despenseiro	VI	Apoio	Auxiliar Geral	G	896,37			
Cozinheiro de 3.ª	VI	Apoio	Auxiliar Geral	G	896,37			
Empregado de balcão	V	Apoio	Auxiliar Geral	G	843,90			
Cafeteiro	V	Apoio	Auxiliar Geral	G	843,90			
Empregado de refeitório	V	Apoio	Auxiliar Geral	G	843,90			
Lavadeira/engomadeira	V	Apoio	Auxiliar Geral	G	843,90			
Costureira	V	Apoio	Auxiliar Geral	G	843,90			
Copeiro	V	Apoio	Auxiliar Geral	G	843,90			
Estagiário	I	Apoio	Auxiliar Geral	G	713,52			



		Apênd	lices C e D					
CCT 2008		Grupo	Categoria		Retribuição base			
Categoria profissional	Nível	profissional AE	profissional AE	Banda	Valor mínimo (euros)			
Engenheiro técnico	XIV	Técnico	Técnico	C	1 653,07			
Construtor civil	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02			
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	G	1 120,34			
Capataz	VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	982,92			
Carpinteiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37			
Pedreiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37			
Pintor	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37			
Trolha ou pedreiro de acabamentos		Apoio	Auxiliar geral	G	896,37			
Estucador	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37			
Servente	I	Apoio	Auxiliar geral	G	713,52			

	Apêndice E										
CCT 2008		Grupo	Categoria	Retribuição base							
Categoria profissional	Nível	profissional AE	profissional AE	Banda	Valor mínimo (euros)						
Técnico de grau IV	XV ou XVI	Técnico	Técnico	С	2 086,07 ou 2 425,22						
Técnico de grau III	XIV ou XV	Técnico	Técnico	С	1 653,0 ou 2 086,07						
Técnico de grau II	XII, XIII ou XIV	Técnico	Técnico	С	1 337,02 1 371,88 ou 1 653,07						
Técnico de grau I	X, XI ou XII	Técnico	Técnico	С	1 120,34 1 201,47 ou 1 337,02						

#### ANEXO VII

#### Convenção de arbitragem

Os outorgantes do presente AE celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 9 da cláusula 3.ª deste AE, a qual se rege nos termos seguintes:

- 1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos dispostos no número 4 *infra* e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente AE, nos termos previstos no número 5 da cláusula 3.ª do AE.
- 2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do AE.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.
  - 4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:
- a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelas empresas e pelos sindicatos outorgantes do presente AE;
- b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;
- c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.
- 5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.



- 6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.
- 7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.
- 8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 9- Com a publicação do novo Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.
  - 10-Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

O presente AE é redigido em quatro exemplares de igual valor, ficando cada parte na posse de um exemplar e um para ser entregue, para depósito, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, aos 13 de março de 2024.

Pela Caravela - Companhia de Seguros, SA:

Luis Filipe Sampaio Cervantes, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Paulo Humberto Marques Pinto Balsa, na qualidade de procurador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção e mandatária.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção e mandatário.

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente do conselho geral e da mesa da assembleia geral e mandatário.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - advogada.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amilcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Paulo Jorge Fonseca Amorim, na qualidade de legal representante.

Luís Filipe Caldeira Castel Branco Antunes, na qualidade de legal representante.

Depositado a 3 de maio de 2024, a fl. 62 do livro n.º 13, com o n.º 118/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



#### **PRIVADO**

### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

#### CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a MAIAMBIENTE, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras

#### Considerando que:

- A) Com a publicação do Decreto-Lei n.º 108/2023, de 22 de novembro, que veio determinar a atualização remuneratória de 1 % aos trabalhadores da Administração Pública, incluindo os trabalhadores ao serviço de empresas pertencentes ao setor publico empresarial, mas que excluía os trabalhadores destas empresas que estivessem abrangidas por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, exceto aqueles como é o caso do acordo empresa da MAIAMBIENTE, EM (cláusula 61.ª), estejam indexados aos aumentos salariais da Administração Pública, houve necessidade de atualizar as tabelas salariais anexas ao AE, o que carece de publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, nos mesmos termos do acordo.
- B) Com a operacionalização do acordo de empresa, houve a necessidade de esclarecer a interpretação dos pontos 6 e 11 da cláusula 38.ª, verificando-se que estes devem transitar para a cláusula 43.ª
- C) Manter-se á em vigor todo o restante clausulado do «acordo de empresa», em tudo o que não seja contraditório ao expressamente previsto no presente aditamento/revisão.
- É proposta a revisão do acordo de empresa celebrado entre MAIAMBIENTE, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos SINTAP.

#### Cláusula única

#### Revisão do acordo de empresa

- 1-A MAIAMBIENTE, EM Empresa pública municipal cujo objeto principal é a remoção dos resíduos sólidos urbanos e equiparados a urbanos, a recolha seletiva de materiais recicláveis e a manutenção da higiene e limpeza dos locais públicos, a que corresponde o código principal 38112, e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos SINTAP, acordam na revisão do acordo de empresa, entre as mesmas celebrado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2023.
- 2-Em resultado do disposto no número anterior são alteradas as cláusulas 15.ª, 41.ª, 48.ª, 58.ª 61.ª, o anexo I Regime de carreiras e remunerações, e o anexo II Regulamento da avaliação do desempenho dos trabalhadores, do acordo de empresa.
- 3-Nos termos do artigo 492.º número 1, alínea *g*), do Código do Trabalho, estima-se que o presente acordo de empresa abrange um número aproximado de 160 trabalhadores.
- 4-A presente revisão ao AE entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação, sem prejuízo de as tabelas salariais constantes do anexo I, produzirem efeitos a 1 de janeiro de 2024.

#### «Cláusula 15.ª

#### Pressupostos de recrutamento e seleção

1-()	)
a)()	);
b)()	);
c) ()	);
d)()	);
e) ()	)
2-()	)



3-Em casos excecionais e devidamente fundamentados nomeadamente pela experiência profissional demonstrada, há possibilidade de recrutamento de trabalhadores com escolaridade inferior à obrigatória, por deliberação fundamentada do conselho de administração.

#### Cláusula 41 ª

#### Trabalho suplementar

- 1-(...)
  2-(...)
  3-(...)
  4-(...)
  a)(...);
  b)(...);
  c)(...)
  6-O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição hora com os seguintes acréscimos:
  a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
  b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;
  c) 100 % por cada hora ou fração, em dia feriado ou tolerância de ponto.
  7-(...)
  8-(Retirado.)
  9-(...)
  - Cláusula 48.ª

#### Tolerância de ponto

1-(...)

10- (...) 11- (...)

2-Os trabalhadores que desempenhem funções em dia de tolerância de ponto serão remunerados de acordo com a cláusula 41.ª

#### Cláusula 58.ª

#### Prémio de assiduidade

1-(...)

- a) Beneficia deste prémio na totalidade quem, num mês de trabalho completo, não faltar;
- b) Em situações de ausência justificada independentemente do motivo, o prémio é pago proporcionalmente aos dias trabalhados;
  - c) (Redação da anterior alínea b));
  - d) (Redação da anterior alínea c));
  - e) (Redação da anterior alínea d)).

#### «Cláusula 61.ª

#### Valorização remuneratória e profissional

- 1-As remunerações base dos trabalhadores e dirigentes intermédios da MAIAMBIENTE são atualizadas de acordo com o definido para a Administração Pública, carecendo sempre de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* nos mesmos termos do acordo.
  - 2-(...)
  - 3-(...)
  - 4-(...)

Junto: Anexo I - Regime de carreiras e remunerações.

Anexo II - Regulamento da Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores.

Maia, 12 de abril de 2024.



#### Pela MAIAMBIENTE, EM:

O conselho de administração:

Dr.ª Marta Moreira de Sá Peneda, presidente

Dr. Fernando António Ferreira Leite, vogal.

Eng. Joaquim Carlos da Silva Mendes, vogal.

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

Fernando Gonçalves Fraga, mandatário.

Manuel da Silva Braga, mandatário.

#### ANEXO I

#### Regime de carreiras e remunerações

A) Carreiras de regime geral

1-Grau de complexidade 3

1.1- Carreira de técnico superior

Requisitos de ingresso: Licenciatura.

Categoria de técnico superior coordenador

Funções de técnico superior acrescida de funções de chefia ou coordenação de equipa de trabalho.

Categoria de técnico superior

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Tabelas salariais:

- Técnico superior coordenador: Tabela idêntica ao técnico superior com início no 3.º escalão;
- Técnico superior.

	Técnico superior															
Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	14	15	16	17
Montante pecuniário (€)	1 491,25	1 596,51	1 701,78	1 807,04	1 915,46	2 023,89	2 132,31	2 240,74	2 349,15	2 457,57	2 566,00	2 674,42	2 783,22	2 893,80	3 004,40	3 114,98

#### 2-Grau de complexidade 2

#### 2.1- Carreira de assistente técnico

Requisitos de ingresso: 12.º ano de escolaridade - Cursos científico-humanísticos, profissionais ou outros legalmente aprovados.

Possibilidade de recrutar com escolaridade inferior à obrigatória, por deliberação fundamentada do conselho de administração.

Categoria de coordenador técnico

Funções de assistente técnico acrescida de funções de chefia ou coordenação de equipa.

Categoria de assistente técnico

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Tabelas salariais

- Coordenador técnico: tabela idêntica ao assistente técnico, com início no 5.º escalão;
- Assistente técnico.



	Assistente técnico											
Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Montante pecuniário (€)	874,45	901,43	968,10	1 017,55	1 070,19	1 122,82	1 175,47	1 228,09	1 280,72	1 333,35	1 385,98	1 438,62

#### 2.2- Carreira de fiscal

Requisitos de ingresso: 12.º ano de escolaridade - Cursos científico-humanísticos, profissionais ou outros legalmente aprovados.

Categoria de fiscal

Funções de natureza executiva, de fiscalização de situações de facto e de reclamações diretamente relacionadas com a gestão de resíduos de sólidos urbanos e limpeza pública; participação na verificação do cumprimento da lei, dos regulamentos municipais e regras da empresa; verificação do estado de conservação, operacionalidade e adequabilidade dos diversos equipamentos de deposição; participação nas campanhas de sensibilização ambiental desenvolvidas pela empresa, transversais a todos os segmentos da população e a todo o território do concelho da Maia.

#### Tabela salarial

						Fiscal						
Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Montante pecuniário (€)	869,85	922,47	975,11	1 017,55	1 070,19	1 122,82	1 175,47	1 228,09	1 280,72	1 333,35	1 385,98	1 438,62

#### 2- Grau de complexidade 1

#### 2.1- Carreira de assistente operacional

Requisitos de ingresso: Escolaridade obrigatória.

Possibilidade de recrutar com escolaridade inferior à obrigatória por deliberação fundamentada do conselho de administração.

Categoria de encarregado operacional

Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação.

Categoria de assistente operacional

Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico e administrativo, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.

Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Execução de tarefas de apoio ao contacto com o exterior (telefone, correspondência e correio eletrónico), registo e encaminhamento de documentos e organização logística de reuniões da administração, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços.

Categoria de operário qualificado

Trabalhador com formação académica ou profissional que cumpre funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico enquadradas em diretivas gerais bem definidas, relacionadas com a natureza dos serviços em que se integra, e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda, necessários ao exercício da função, e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Categoria de chefe de serviços

Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação, suportados em relatórios de acompanhamento da execução dos serviços.

Gerir os recursos físicos e humanos necessários à execução diária dos serviços programados.

Categoria de subchefe de serviços

Funções de acompanhamento dos serviços realizados pelos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de organização e controlo dos trabalhos



a executar pelo pessoal sob sua coordenação, suportados em relatórios de acompanhamento da execução dos serviços.

2.2- Carreira de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais

Requisitos de ingresso: Escolaridade obrigatória e certificado de aptidão de motorista.

Trabalhador com formação específica para o exercício de funções de natureza executiva, relacionadas com a condução e operação de máquinas pesadas e outros veículos no âmbito da atividade e serviços executados, bem como manobrar sistemas hidráulicos, mecânicos e eletrónicos complementares das viaturas. Responsabilidade pela correta utilização, conservação e limpeza das viaturas e dos equipamentos, necessárias ao exercício da função.

Tabelas salariais:

- Encarregado operacional;
- Assistente operacional;
- Operário qualificado;
- Chefe de serviços;
- Subchefe de serviços;
- Carreira de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais.

- Carreira de condutor de maquinas pesadas e veredios especiais.									
		Encarreg	gado operaci	ional					
Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7		
Montante pecuniário (€) 961,41 1 017,56 1 070,18 1 122,83 1 175,45 1 228,09 1 280,72									
	Assistente operacional								
Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	
Montante pecuniário (€)	821,83	866,34	915,47	978,96	1 014,04	1 049,13	1 122,82	1 175,47	
Operário qualificado									
Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6			
Montante pecuniário (€)	1 070,19	1 122,82	1 175,47	1 228,09	1 280,72	1 333,35			
Chefe de serviços									
Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	
Montante pecuniário (€)	1 404,84	1 561,42	1 631,60	1 701,78	1 719,32	1 771,95	1 825,09	1 879,29	
		S	Subchefe de	serviços					
Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	
Montante pecuniário (€)	1 352,40	1 438,62	1 543,88	1 631,60	1 684,23	1 701,78	1 753,38	1 804,99	
	Cond	utor de má	quinas pesa	das e veícu	los especia	is			
Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	
Montante pecuniário (€)	848,80	894,41	940,36	1 014,04	1 066,69	1 122,82	1 175,47	1 228,09	

Notas: Quanto à tabela de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais:

#### B) Carreiras de regime especial

1-Grau de complexidade 3

1.1- Carreira de especialista de informática

Requisitos de ingresso: Licenciatura na área da informática.

<sup>1-</sup> Os montantes pecuniários da tabela salarial resultam da aplicação da valorização salarial prevista nos termos propostos para administração pública para 2023;

<sup>2-</sup> À tabela salarial, foi retirada a 1.ª posição remuneratória, correspondente ao SMN, e acrescidas duas novas posições remuneratórias;

<sup>3-</sup> Os trabalhadores integrados nesta carreira transitam para a posição remuneratória seguinte à qual transitariam, em resultado do contido em 1.



Categoria de especialista de informática

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação de propostas, avaliação do impacto organizacional e tecnológico de soluções e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, nas áreas da sua especialidade, ou conexos a esta. Funções de análise de requisitos, planeamento, conceção, implementação, integração, documentação, testes, configuração, instalação, acompanhamento, gestão, administração e manutenção de projetos e sistemas de base tecnológica, na sua área de especialidade, garantindo a adequação destes aos objetivos da organização. Definição, elaboração e implementação de normas de segurança, confidencialidade e integridade de informação, e normas e documentação técnica da respetiva operação ou sistema, acautelando, sempre que possível, os mecanismos de otimização, partilha e disponibilização dos recursos. Definição dos procedimentos de uso geral e manuais necessários a uma fácil e correta utilização dos sistemas, por parte dos utilizadores. Colaboração na formação e apoio aos utilizadores. Realização de atividades de consultoria e auditoria especializada. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

1-Grau de complexidade 2

1.1- Carreira de técnico de informática

Requisitos de ingresso: 12.º ano de escolaridade - Cursos na área de informática.

Categoria de coordenador técnico de informática

Funções de técnico de informática acrescidas de funções de chefia ou coordenação de equipa de trabalho. Categoria de técnico de informática

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de informática. Projeção, desenvolvimento, testes, documentação, manutenção e modificação de programas e aplicações informáticas. Instalação, manutenção e atualização de componentes de *hardware* e *software*, assegurando a sua integração com sistemas existentes, e respetivos testes. Planificação de exploração, parametrização, controlo, operação e manutenção de sistemas e equipamentos, atribuição, otimização e desafetação de recursos, identificação anomalias e desencadear as ações de regularização requeridas. Controlo de procedimentos de salvaguarda de informação. Geração, organização e manutenção de configurações e documentação de manuais de instalação, operação e utilização de sistemas. Apoio aos utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas. Colaboração na formação e apoio aos utilizadores. Realização de atividades de consultoria e auditoria especializada.

Tabelas salariais:

- Especialista de informática;
- Coordenador técnico de informática;
- Técnico de informática.



	16	170,28						
	15	1 543,79       1 649,15       1 754,41       1 861,25       1 969,68       2 078,10       2 186,52       2 294,95       2 403,37       2 511,80       2 620,22       2 728,64       2 838,51       2 958,47       3 059,69       3 170,28						
	14	2 958,47						
	13	2 838,51						
	12	2 728,64					12	1 438,62
	11	2 620,22					11	874,45 922,47 961,40 1017,55 1070,19 1122,82 1175,46 1228,08 1280,73 1333,35 1385,98 1438,62
	10	2 511,80		10	2 240,74		10	1 333,35
formática	6	2 403,37		6	2 186,52		6	1 280,73
Carreira: Especialista de informática	8	2 294,95		8	2 078,10		8	1 228,08
eira: Especi	7	2 186,52	ca	7	1 969,67	rmática	7	1 175,46
Carre	9	2 078,10	Carreira: Coordenador técnico de informática	9	1 333,35   1 438,61   1 543,88   1 649,15   1 754,41   1 861,25   1 969,67   2 078,10   2 186,52   2 240,74	Carreira: Técnico de informática	9	1 122,82
	5	1 969,68	or técnico d	S	1 754,41	rreira: Técn	S	1 070,19
	4	1 861,25	Coordenad	4	1 649,15	Cai	4	1 017,55
	3	1 754,41	Carreira:	3	1 543,88		3	961,40
	2	1 649,15		2	1 438,61		2	922,47
	1	1 543,79		1	1 333,35		1	874,45
	Posições remuneratórias	Montante pecuniário (€)		Posições remuneratórias	Montante pecuniário (€)		Posições remuneratórias	Montante pecuniário (€)

RTF	18	ı	374



#### ANEXO II

#### Regulamento da avaliação do desempenho dos trabalhadores

#### CAPÍTULO I

#### Princípios gerais

Artigo 1.º

#### Objeto

- 1-O presente regulamento estabelece o Sistema de Avaliação do Desempenho dos trabalhadores da MAIAMBIENTE, adiante designado por SAD.
- 2-O SAD visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço prestado pela MAIAMBIENTE e promover a motivação e o desenvolvimento de competências dos seus trabalhadores.

Artigo 2.º

#### Âmbito de aplicação

- 1-O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da MAIAMBIENTE qualquer que seja o vínculo laboral.
- 2-Ficam excluídos do âmbito de aplicação do presente regulamento os prestadores de serviços, estagiários e dirigentes.

Artigo 3.º

#### Objetivos

- O sistema de avaliação do desempenho visa:
- a) Contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pela MAIAMBIENTE e o bom desempenho organizacional;
- b) Contribuir para a formação, motivação profissional e desenvolvimento de competências dos trabalhadores;
- c) Permitir à MAIAMBIENTE reconhecer o desempenho individual dos trabalhadores, nomeadamente, mediante a progressão salarial;
  - d) Contribuir para uma gestão eficiente dos recursos humanos;
- *e)* Permitir detetar potencialidades de evolução profissional dos trabalhadores, as suas capacidades de adaptação a novas situações profissionais e eventuais necessidades de formação;

#### CAPÍTULO II

#### Estrutura do SAD

#### SECÇÃO I

#### Periodicidade e requisitos para a avaliação

Artigo 4.º

#### Periodicidade e requisitos para a avaliação

- 1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores da MAIAMBIENTE é anual por referência ao trabalho prestado no ano civil anterior.
- 2-Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se necessária a prestação de, pelo menos, seis meses de trabalho efetivo no ano civil anterior.
  - 3-O tempo de trabalho inferior a 6 meses é considerado para efeitos de avaliação com o ano seguinte.



4-Os parâmetros de avaliação devem ser contratualizados com o trabalhador no mês seguinte ao termo do período experimental ou início de funções na MAIAMBIENTE nos casos em que este início não estiver dependente de período experimental.

#### SECÇÃO II

#### Metodologia de avaliação

#### Artigo 5.º

#### Parâmetros da avaliação

- 1- A avaliação do desempenho incide sobre os seguintes parâmetros:
- a) Objetivos obtidos na prossecução de objetivos individuais articulados com os objetivos do serviço e da MAIAMBIENTE;
- b) Competências que avaliam os conhecimentos, as capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao desempenho da função e que constam de anexo a este regulamento.
- 2-Por decisão do conselho de administração (CA), sob proposta do conselho coordenador da avaliação (CCA), a avaliação pode ser efetuada apenas com competências nas carreiras de assistentes técnicos e assistentes operacionais ou outros com idêntico grau de complexidade funcional.
- 3-Os parâmetros de avaliação devem ser fixados por acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo, na falta de acordo, a decisão do avaliador.

#### Artigo 6.º

#### Objetivos

- 1-O parâmetro objetivo decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos, de forma clara e rigorosa, considerando os objetivos do serviço e da MAIAMBIENTE, a proporcionalidade entre os resultados pretendidos, os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.
  - 2-Os objetivos a contratualizar podem ser no mínimo 3 e no máximo 6 para cada trabalhador.
  - 3- A avaliação dos resultados obtidos é expressa em três níveis:
  - a) Objetivo não cumprido, a que corresponde uma pontuação de 1;
  - b) Objetivo cumprido, a que corresponde uma pontuação de 3;
  - c) Objetivo superado, a que corresponde uma pontuação de 5.
- 4-A pontuação final a atribuir a este parâmetro resulta da média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos, exceto se for fixada ponderação diferenciada sendo que neste caso nenhum objetivo poderá ter um peso superior a 30 %.

#### Artigo 7.º

#### Competências

- 1-O parâmetro «competências» baseia-se em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a 5 e no máximo 10.
  - 2- A avaliação de cada competência é expressa em três níveis:
  - a) Excelente, a que corresponde uma pontuação de 5;
  - b) Muito bom, a que corresponde uma pontuação de 4;
  - c) Bom, a que corresponde uma pontuação de 3;
  - d) Suficiente, a que corresponde uma pontuação de 2;
  - e) Insuficiente, a que corresponde uma pontuação de 1.
- 3-A pontuação final a atribuir a este parâmetro resulta da média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador, exceto se for fixada ponderação diferenciada sendo que neste caso nenhuma competência poderá ter um peso superior a 30 %.
  - 4- As competências, por carreiras de grau de complexidade constam de anexo A ao presente regulamento.

#### Artigo 8.º

#### Avaliação final

1- A avaliação final resulta da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.



- 2-Os objetivos têm o peso ponderado de 60 % e as competências o peso ponderado de 40 %.
- 3-A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais nos seguintes termos:
  - a) Excelente, a que corresponde uma pontuação de 5;
  - b) Muito bom, a que corresponde uma pontuação de 4 a 4,999;
  - c) Bom, a que corresponde uma pontuação de 3 a 3,999;
  - d) Suficiente, a que corresponde uma pontuação de 2 a 2,999;
  - e) Insuficiente, a que corresponde uma pontuação de 1 a 1,999.
  - 4- As pontuações finais dos parâmetros e as avaliações são expressas até às milésimas.

#### SECÇÃO III

#### Efeitos da avaliação

#### Artigo 9.º

#### Efeitos

A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- 1-Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
- 2-Diagnóstico de necessidades de formação;
- 3-Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- 4-Melhoria do posto de trabalho e dos processos associados;
- 5- Valorização remuneratória;
- 6-Impacto no recrutamento por mobilidade interna;
- 7-Impacto na decisão de renovação ou não renovação de contrato a termo.

#### CAPÍTULO III

#### Intervenientes no processo de avaliação

#### Artigo 10.º

#### Sujeitos

São intervenientes no processo de avaliação:

- 1-O avaliador;
- 2-O avaliado;
- 3-O conselho coordenador da avaliação;
- 4- A comissão paritária;
- 5-O presidente do CA.

#### Artigo 11.º

#### Avaliador

- 1- A avaliação é da competência do responsável hierárquico do avaliado, com o qual este tenha tido contacto funcional de, pelo menos, seis meses.
- 2-Caso haja a sucessão de avaliadores a avaliação será efetuada por aquele que teve maior período de contacto funcional com o trabalhador no ano em avaliação.
  - 3-Compete ao avaliador:
  - a) Negociar os objetivos com o avaliado e fixar os indicadores de medida do desempenho;
- b) Acompanhar regularmente os objetivos anuais negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;
  - c) Negociar as competências com o avaliado;
  - d) Dar fotocópia das fichas de avaliação aos avaliados;
  - e) Avaliar anualmente os trabalhadores sob sua dependência.
- 4-Caso cesse as funções de avaliador deverá deixar os contributos que permitam a posterior avaliação dos trabalhadores.



- 5-Ponderar as expetativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento e formação.
  - 6-Fundamentar todas as avaliações, nos termos da ficha de avaliação.
- 7-Submeter a validação pelo CCA as propostas de avaliações de desempenho insuficiente, desempenho muito bom e desempenho excelente com fundamentação e evidências.

#### Artigo 12.º

#### Avaliado

- 1-O avaliado tem direito:
- a) A que lhe sejam garantidas as condições necessárias ao seu desempenho, de acordo com os objetivos/resultados e competências negociados;
  - b) A avaliação do desempenho;
  - c) A fotocópia de todos os documentos do seu processo de avaliação;
- d) De solicitar a intervenção da comissão paritária previamente à homologação e reclamar da avaliação após homologação.
  - 2-São deveres do avaliado:
  - a) Fazer a auto-avaliação de forma fundamentada;
- b) Negociar os objetivos e competências (ou apenas as competências nos casos em que estas são o único parâmetro de avaliação) com o avaliador;
  - c) Monitorizar o grau de cumprimento dos objetivos e solicitar a sua alteração ao avaliador.

#### Artigo 13.º

#### Conselho coordenador da avaliação

- 1-O Conselho coordenador da avaliação (CCA) é o órgão regulador e executor do sistema de avaliação de desempenho da MAIAMBIENTE.
  - 2-O CCA é composto por:
  - Um vogal do CA;
  - A/O responsável do departamento das atividades de suporte (DAS);
  - A/O responsável do departamento de gestão operacional (DGO).
  - 3-Compete ao CCA:
- a) Planificar atempadamente os procedimentos de forma que as avaliações de cada ano estejam homologadas até 31 de março;
  - b) Estabelecer diretrizes quanto aos parâmetros de avaliação (objetivos e competências);
  - c) Aprovar os modelos de fichas de avaliação ou outros documentos a utilizar pelos avaliadores e avaliados;
- d) Validar as propostas de avaliação de desempenho insuficiente, desempenho muito bom e desempenho excelente, nomeadamente, considerando a auto-avaliação do trabalhador e a fundamentação e evidências apresentadas pelo avaliador;
- e) Elaborar relatório-síntese da avaliação anual, até 31 de maio, de que resulte, nomeadamente, os resultados globais por carreiras/categorias da avaliação dos trabalhadores, as necessidades de formação e outras que sejam relevantes para a MAIAMBIENTE e/ou para os trabalhadores;
- f) Garantir a publicitação junto dos trabalhadores do planeamento dos procedimentos, das diretrizes, dos documentos a utilizar e do relatório-síntese.

#### Artigo 14.º

#### Comissão paritária

- 1- A comissão paritária é o órgão consultivo do SAD da MAIAMBIENTE, à qual compete a apreciação das propostas de avaliação dadas a conhecer aos avaliados pelos avaliadores e prévia à homologação.
- 2-A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da administração, designados pelo presidente do conselho de administração e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos, com o mandato de 4 anos.



#### Artigo 15.º

#### Dirigente máximo do serviço

Compete ao presidente do conselho de administração:

- a) Garantir a aplicação do SAD;
- b) Designar os membros do CCA e os representantes da MAIAMBIENTE na comissão paritária;
- c) Determinar a realização do processo eleitoral para os trabalhadores elegerem os seus representantes na comissão paritária;
  - d) Considerar, previamente à homologação das avaliações, o parecer da comissão paritária;
- e) Considerar, previamente à homologação das avaliações, o parecer do CCA quanto às propostas de avaliação de desempenhos de insuficiente e excelente;
  - f) Homologar as avaliações anuais;
  - g) Decidir das reclamações dos avaliados.

#### CAPÍTULO IV

#### Procedimento de avaliação

#### Artigo 16.º

#### Fases

- O procedimento de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:
- a) O CCA efetua o planeamento dos procedimentos de avaliação no último trimestre de cada ano incluindo, nomeadamente, o calendário dos procedimentos, de forma que homologação das avaliações seja possível até 31 de marco:
- b) De acordo com o calendário de procedimentos o avaliado efetua a auto-avaliação que entrega ao avaliador:
  - c) O avaliador efetua a proposta de avaliação que dá a conhecer aos avaliados;
- d) As propostas de avaliação de insuficiente, muito bom e excelente são remetidas para o CCA com fundamentação e evidências para serem validadas pelo CCA, após o que são remetidas com todo o processo de avaliação para o presidente do conselho de administração;
- e) Os avaliados podem, facultativamente, requerer ao presidente do conselho de administração que a sua avaliação seja sujeita a parecer da comissão paritária;
- f) A comissão paritária, se solicitada, emite parecer que remete com todo o processo de avaliação para o presidente do conselho de administração;
  - g) O Presidente do conselho de administração homologa todas as avaliações até 31 de março;
  - h) O trabalhador pode reclamar da avaliação homologada.
- i) De acordo com o calendário de procedimentos, avaliador e avaliado contratualizam os parâmetros de avaliação para o ano em curso;
  - j) O CCA elabora relatório-síntese dos resultados da avaliação e garante a publicidade do mesmo.

#### Artigo 17.º

#### Auto-avaliação e proposta de avaliação

- 1- A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento pelo trabalhador em ficha própria aprovada pelo CCA.
- 2- A auto-avaliação deve ser entregue ao avaliador para que este a considere quando efetua a sua proposta de avaliação.
  - 3-O avaliador está obrigado a efetuar a proposta de avaliação dos avaliados considerando a auto-avaliação.
- 4- Auto-avaliação e proposta de avaliação devem ser feitas de acordo com o cronograma fixado pelo CCA e nos documentos aprovados para o efeito.



#### Artigo 18.º

#### Validação dos desempenhos insuficientes, muito bons e excelentes

- 1-Todas as propostas de avaliação de desempenho insuficiente, desempenho muito bom e desempenho excelente são remetidas ao CCA para que este órgão valide ou não considerando a fundamentação e evidências apresentadas pelo avaliador.
  - 2-O CCA poderá pedir quer ao avaliado quer ao avaliador, esclarecimentos adicionais.
- 3-A ficha de avaliação é remetida para o presidente do conselho de administração após validação ou não validação pelo CCA.

#### Artigo 19.º

#### Apreciação pela comissão paritária

- 1-O trabalhador após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao presidente do conselho de administração, no prazo de 5 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação pela comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.
- 2-A comissão paritária deverá emitir, no prazo de 10 dias úteis a contar da data em que é requerida, parecer fundamentado que remete ao presidente do conselho de administração.
  - 3- A comissão paritária pode pedir esclarecimentos adicionais ao avaliado e avaliador.

#### Artigo 20.º

#### Homologação

- 1- A homologação das avaliações do desempenho é da competência do presidente do conselho de administração e deve ser efetuada até 31 de março.
- 2-O presidente do conselho de administração deverá considerar todo o processo de avaliação: Auto-avaliação, proposta de avaliação, pareceres do CCA e comissão paritária quando existam.
  - 3- As avaliações homologadas devem ser dadas a conhecer aos trabalhadores até 15 de abril.

#### Artigo 21.º

#### Reclamação

- 1-Após tomar conhecimento da avaliação homologada o avaliado pode apresentar reclamação, dirigida ao presidente do conselho de administração, no prazo de 5 dias úteis.
  - 2- A resposta à reclamação deve ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

#### CAPÍTULO V

#### Disposições finais

#### Artigo 22.º

#### Casos omissos

Aos casos omissos do presente regulamento aplicar-se-ão as decisões que o CA tomar em cada situação sob proposta do CCA.

#### Artigo 23.º

#### Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor com o acordo coletivo de trabalho.



# ANEXO A

# Matriz de competências

	Grau	Competência	Descrição	1	2	3	4	5
1	3, 2, 1	Adaptação e melhoria contínua	Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafíos profíssionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica	Resistência à mudança e muita dificuldade de adaptação a novas tarefas e situações	Dificuldade de adaptação a novas tarefas e situações	Adaptação que satisfaz a novas tarefas e situações	Boa adaptação a novas tarefas e situações	Excecional adaptação à mudança e à superação de dificuldades
2	8	Análise da informação e sentido crítico	Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico	Não evidencia qualquer capaci- dade de análise da informação nem sentido crítico	Evidencia esporadicamente alguma capacidade de análise da informação e sentido crítico	Evidencia capa- cidade de análise da informação e sentido crítico	Evidencia, com frequência e de forma oportuna, capacidade de análise da infor- mação e sentido crítico	Evidencia uma apurada capacidade de análise da informação e um sentido crítico inteligente, dando contributos relevantes para além da sua esfera de atuação
8	т	Comunicação	Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros	Evidencia grandes dificuldades em exprimir-se e comunicar com terceiros	Evidencia alguma dificuldade em exprimir-se e comunicar com terceiros	Comunica e interage com facilidade	Comunica e interage com fa- cilidade, demons- trando correção e urbanidade	Comunica e interage com facilidade, demonstrando correção e urbanidade; interessa-se por dar e receber feedback



	1		
Conhecimentos profissionais profundos e atualizados que ultrapassam em regra as exigências do cargo	Conhecimentos profissionais profundos e atualizados que ultrapassam em regra as exigências do cargo	Excelente programação, orientação e controlo das ações. Total aproveitamento dos recursos existentes. Promove o desenvolvimento de competências dos colaboradores	Age com independência e discernimento encontrando as soluções pertinentes para cada caso
Conhecimentos profissionais que habilitam a resolução de pro- blemas de maior complexidade	Conhecimentos profissionais que habilitam a resolução de pro- blemas de maior complexidade	Programa, orienta e controla as ações de forma adequada. Bom aproveitamento dos recursos existentes	Perante situações que excedam a mera rotina, resolve quase sempre os problemas de forma acertada sem necessidade de orientação expressa
Conhecimentos profissionais adequados às exigências do funcionamento normal do serviço	Conhecimentos profissionais adequados às exigências do funcionamento normal do serviço	Adequada progra- mação das ações	Toma a iniciativa, apresentando resultados aceitáveis
Conhecimentos profissionais com lacunas	Conhecimentos profissionais com lacunas	Programação e coordenação das ações nem sempre adequadas. Os recursos existentes são, por vezes, mal aproveitados	Toma a ini- ciativa muito esporadicamente
Conhecimentos profissionais insuficientes com prejuízo para o serviço	Conhecimentos profissionais insuficientes com prejuízo para o serviço	Programação e controlo deficiente	Não toma iniciativa
Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades	Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções	Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos	Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los
Conhecimentos e experiência	Conhecimentos especializados e experiência	Coordenação	Iniciativa e autonomia
2	8	3, 2, 1	3, 2, 1
4	S	9	7



Revela uma elevada pré-disposição para inovar e melhorar processos, promovendo a melhoria contínua da organização no seu todo	Evidencia uma excelente capacidade de negociação e persuasão, antecipando situações de conflito e agindo ativamente na sua prevenção e resolução, mesmo fora da sua área de atuação	É exímio na gestão e otimização de recursos, contribuindo ativamente para a poupança dos meios, mesmo fora da sua área de atuação
Contribui, de forma regular e oportuna, com sugestões ou propostas de melhoria dentro da sua área de atuação, promovendo a melhoria contínua	Evidencia, com frequência e de forma oportu- na, capacidade de negociação e persuasão, contribuindo para a resolução dos conflitos que lhe são apresentados	Evidencia, com frequência e de forma oportuna, uma boa capacidade de otimização de recursos, evitando gastos desnecessários e contribuindo para a poupança dos meios
Contribui com sugestões ou propostas de melhoria	Evidencia capacidade de negociação e persuasão	Evidencia capacidade de otimização de recursos
Contribui com sugestões ou propostas de melhoria muito esporadicamente	Evidencia esporadicamente alguma capacidade de negociação e persuasão	Evidencia esporadicamente alguma capacidade de otimização de recursos
Não contribui com sugestões ou propostas de melhoria	Não evidencia qualquer capaci- dade de negocia- ção e persuasão	Não evidencia qualquer capaci- dade de otimiza- ção de recursos
Capacidade para con- ceber novas soluções para os problemas e solicitações profis- sionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço	Capacidade para defender ideias e pontos de vista de forma convincente e estabelecer acordos e consensos, recorrendo a uma argumentação bem estruturada e consistente	Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento
Inovação e qualidade	Negociação e persuasão	Optimização de recursos
3, 2, 1	С	3, 2, 1
∞	6	10



Evidencia uma excelente capacidade de organização e método de trabalho, revelando uma visão ampla e abrangente da sua função e interligação com as demais	É exemplar no cumprimento das normas de SST, atuando de forma preventiva e propondo, com frequência ações de melhoria neste domínio; promove este comportamento preventivo entre todos	Evidencia um sentido de dever e rigor irrepreensíveis, no cumprimento dos princípios e os valores éticos do serviço público
Cumpre com as suas tarefas, de forma organizada, em função de prioridades bem definidas	Evidencia um especial cuidado com o cumprimento das normas de SST, atuando de forma preventiva e propondo, com frequência, ações de melhoria neste domínio	Desenvolve o seu trabalho, com um elevado sentido de dever e observando com rigor os princípios e os valores éticos do serviço público
O seu trabalho evidencia, em geral, capacidade de organização e método de trabalho	Em regra, cumpre com as normas de SST	Compreende e integra na sua atividade os valores éticos do serviço público
Executa algu- mas tarefas que revelam desorganização	Infringe algumas normas de SST	Executa algumas tarefas que revelam falhas de ética de serviço público
Sem capacidade de organizar o seu trabalho e definir prioridades	Não observa quaisquer normas de SST, na exe- cução das suas tarefas, pondo em risco a sua se- gurança e saúde, bem como a dos que o rodeiam	Sem capacidade de compreender e integrar na sua atividade a ética do serviço público
Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.	Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais	Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão
Organização e método de trabalho	Orientação para a segurança	Orientação para o serviço público
2		3, 2, 1
11	12	13



14   3   Organização   Capacidade para program   Capacidade para program   Sem espacidade   Executa algue   evidencia, espacidade   Procura algua   Capacidade   Procura algua   Plancamento e   Plancamento			
Capacidade para progra-  Realização e orienta-  Gapacidade para intera-  Capacidade para intera-  Capacidade para intera-  San capacidade  Capacidade para intera-  San capacidade  Capacidade para intera-  Capacidade	Evidencia uma excelente capacidade de planeamento e organização, revelando uma visão ampla e abrangente da sua função e interligação com as demais	Evidencia uma excelente capacidade de realização e orientação para resultados, contribuindo de forma determinante para o cumprimento dos objetivos da organização	Interage com facilidade, interes- sando-se por dar e receber <i>feedback</i>
Capacidade para progra-  Radização organização  Sem capacidade Para progra- lar a sua atividade e pro- organização organização prazos e determinando prioridades  Capacidade para con- cretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas or prioridade para intera- gão para resultados  Capacidade para intera- gir adequadamente com pessoas com diferentes características e en con- organização como, por exem- plo, incumprimen- to de prazos como, por exem- plo, incumprimen- plo, incumprimen- to de prazos como, por exem- plo, incumprimen- plo, incumprimen- to de prazos como, por exem- plo, incumprimen- plo,	Cumpre com as suas tarefas, de forma atempada e eficaz, revelando uma boa capacidade de planeamento e organização	Desenvolve o seu trabalho, de forma eficaz e com um elevado sentido de orientação para resultados	Interage com fa- cilidade, demons- trando correção e urbanidade
Capacidade para progra-  Sem capacidade mat, organizar e controlar a sua atividade e projetivos, definindo organização prioridades  Planeamento e objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades  Capacidade para con- Proridades  Capacidade para con- Capacidade para con- Eficiência os objetivos orientação para do serviço e as tarefas e resultados que lhe são solicitadas que lhe são solicitadas dificuldades em pessoas com diferentes interariom colegas, supetextos sociais e profissionais distintos, tendo quicos e demais direndades eventuais conflitos de forma ajustada	O seu trabalho evidencia, em geral, capacidade de planeamento e organização	O seu trabalho evidencia, em geral, capacidade de realização e orientação para resultados	Interage com faci- lidade com todos
Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prazos e determinando prioridades  Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e eficiência os objetivos as tarefas e gue lhe são solicitadas  Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada	Executa algumas tarefas que revelam falhas de planeamento e de organização como, por exemplo, incumprimento de prazos	Executa algu- mas tarefas que revelam falhas de capacidade de realização e orientação para resultados	Evidencia alguma dificuldade inte- ragir com alguns interlocutores
Planeamento e organização e orienta- ção para resultados 3, 2, 1 Relacionamento interpessoal	Sem capacidade de planeamento e organização	Sem capacidade de realização e orientação para resultados	Evidencia grandes dificuldades em interagir com colegas, superiores hierárquicos e demais interlocutores
3, 2, 1	Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades	Capacidade para con- cretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas	Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada
	Planeamento e organização	Realização e orienta- ção para resultados	Relacionamento interpessoal
51 91	co.	3, 2, 1	3, 2, 1
	41	15	16



É exemplar no exercício de fun- ções de represen- tação da entidade	Evidencia um sentido de responsabilidade e compromisso como serviço acima da média, contribuindo de forma determinante para o cumprimento dos objetivos da organização	Age com independência e discernimento em quaisquer situações de pressão e contrariedade	Integra-se facil- mente no grupo, intervindo com eficiência no desenvolvimento dos trabalhos
Assume funções de representação da entidade, com grande à-vontade e profissionalismo	Desenvolve o seu trabalho, de forma diligente e com um elevado sentido de responsabilidade e compromisso com o serviço	Perante situa- ções de pressão e contrariedades, reage prontamen- te no sentido da sua resolução de forma acertada	Integra-se facil- mente e esforça-se por cooperar no trabalho de grupo
Assume funções de representação da entidade sem dificuldade	Compreende o contributo da sua atividade para o serviço e atua em conformidade	Em regra, reage bem à pressão e às contrariedades	Integra-se no grupo e coopera
Evidencia alguma dificuldade nas funções de representação da entidade	Executa algumas tarefas que revelam falhas de responsabilidade e compromisso com o serviço	Reage com dificuldade à pressão e às contrariedades	Integra-se com dificuldade no tra- balho em equipa
Evidencia grandes dificuldades nas funções de representação da entidade	Sem capacidade de identificar e compreender o contributo da sua atividade para o serviço	É intolerante à pressão e às contrariedades	Nunca coopera com o grupo, indi- vidualiza sempre o trabalho
Capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional	Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente	Capacidade para lidar com situações de pres- são e com contrarieda- des de forma adequada e profissional	Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa
Representação e colaboração institucional	Responsabilidade e compromisso com o serviço	Tolerância à pressão e contrariedades	Trabalho de equipa e cooperação
3	3, 2, 1	3, 2, 1	3, 2, 1
17	18	19	20

Depositado em 3 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 123/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



#### **PRIVADO**

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

#### CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e texto consolidado

Alteração ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022 e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2023.

Para efeitos do disposto na alínea *g*) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 40 trabalhadores representados pelos sindicatos subscritores.

Grupos	Profissões das áreas operações e administrativa	Categoria Níveis	Evolução	2024	
Grupo	Chefe de secção			2 509,00 €	
		Grau II	Máximo	2 164,00 €	
II:/:		Grau I	3 anos	2 062,00 €	
Hierárquico	Supervisor - TTAE Supervisor - TOA	Grau 0	2 anos	1 672,00 €	
		Iniciado	1 ano	1 561,00 €	
		Sénior	Máximo	1 877,00 €	
Grupo funcional 2		Grau V	Seletivo +	1 734,00 €	
	TOA/Adu - Técnico de organização	Grau v	3 anos	1 /34,00 €	
	administrativa - aduaneira.  TTAE - Técnico de tráfego de assistência em escala.  TOA/Sec - Técnico de organização administrativa - secretariado.  TSI - Técnico de sistema informático.	Grau IV	3 anos	1 672,00 €	
		Grau III	2 anos	1 554,00 €	
		Grau II	2 anos	1 471,00 €	
		Grau I	2 anos	1 401,00 €	
		Grau 0	1 ano	1 306,00 €	
		Iniciado	1 ano	1 193,00 €	
		Sénior	Máximo	1 589,00 €	
		Grau V	Seletivo +	1 415 00 G	
		Grau v	3 anos	1 415,00 €	
	OAE - Operador de assistência em escala.	Grau IV	3 anos	1 285,00 €	
Grupo funcional 1	AAd - Assistente administrativo.	Grau III	2 anos	1 175,00 €	
Tuffetoliai I	AAr - Assistente de armazém.	Grau II	2 anos	1 103,00 €	
		Grau I	2 anos	1 029,00 €	
		Grau 0	1 ano	945,00 €	
		Iniciado	1 ano	930,00 €	



Outras remunerações pecuniárias 2024	
Subsídio de turno irregular	165,00 €
Subsídio de turno regular	82,00 €
Subsídio de horário regular descontínuo	55,00 €
Diuturnidades (cláusula 53.ª)	32,00 €
Km em viatura própria (cláusula 60.ª)	0,40 €
Subs. refeição	8,60 €

Lisboa, 20 de fevereiro de 2024.

Pela DHL Aviation NV - SA (Sucursal):

Patrícia Chambel, mandatária.

Gualter Manuel Mira Courelas, mandatário.

José António Gomes Ferreira Reis, representante.

Pelo Sindicato dos trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, membro da direção.

Fernando José Miguel Pereira Henriques, membro da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT)

Anabela Ferreira Nazaré, mandatária.

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, mandatário.

#### Texto consolidado

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão do acordo

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

- 1-O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em Portugal, obrigando a DHL Aviation NV SA (Sucursal), cujo setor de atividade é o transporte aéreo de mercadorias, adiante designada por DHL ou empresa e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos subscritores desta convenção coletiva.
- 2-Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.
- 3-O presente AE, sem prejuízo da variabilidade decorrente do princípio da filiação, ou da adesão voluntária, abrange a DHL e 33 trabalhadores representados pelos sindicatos subscritores.

#### Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

- 1-O presente acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.
- 2-O presente acordo de empresa (AE) é entregue, para depósito, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, por qualquer das partes.
- 3-O presente AE terá a duração mínima de três anos e manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT).



- 4- A denúncia deste AE poderá ocorrer com a antecedência de 60 dias sobre o seu termo, e deve ser acompanhada de proposta de alteração, e, uma vez exercida, produz efeitos relativamente a todas as cláusulas da convenção, qualquer que seja a sua natureza.
- 5-A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária constantes no anexo I serão atualizadas a 1 de janeiro de cada ano civil.

#### Cláusula 3.ª

#### Comissão paritária

- 1-Com o objectivo de interpretar e integrar as cláusulas deste AE é instituída uma comissão paritária.
- 2-O funcionamento da comissão paritária será regulado pela própria comissão.
- 3-As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes, desde que estejam representados no mínimo metade dos representantes de cada parte.
- 4-As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos que o Acordo de empresa e considerar-se-ão para todos os efeitos como integrando o presente acordo.
- 5-A comissão paritária reúne-se a pedido de qualquer uma das representantes em local e data fixados por mútuo acordo, com um aviso prévio de 4 dias úteis, e deverá deliberar no prazo de 10 dias úteis.
- 6-Cada uma das partes outorgantes comunicará à outra, por escrito, e no prazo de 30 dias contados da publicação do presente AE, a identificação dos seus dois representantes na comissão paritária, bem como identificará como suplentes os elementos que entenderem.

#### Cláusula 4.ª

#### Anexos. Regulamentos internos da empresa

1-Os anexos a seguir indicados são parte integrante do presente AE:

Anexo I - Tabela salarial;

Anexo II - Definição de funções;

Anexo III - Requisitos gerais para evolução/Evolução na carreira profissional;

Anexo IV - Parentalidade;

Anexo V - Trabalhador-estudante.

- 2-A empresa poderá promover a elaboração de regulamentos internos, donde constem as normas da organização e disciplina do trabalho de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei. Mantêm-se em vigor os seguintes regulamentos:
  - Uniforme;
  - Seguros;
  - Despesas e viagens da empresa;
  - Procedimento de promoção, selecção e admissão de pessoal da empresa.
  - 3-Na elaboração dos regulamentos são ouvidos os sindicatos.
  - 4-Os regulamentos internos serão divulgados aos trabalhadores.

#### CAPÍTULO II

#### Admissão e atividade

#### Cláusula 5.ª

#### Duração do período experimental

A duração, contagem e denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental regem-se pelo estabelecido no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 6.ª

#### Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de dezoito anos.



#### Cláusula 7.ª

#### Habilitações mínimas

- 1-As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso nas profissões/categorias profissionais previstas terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos/práticos e formação profissional.
- 2-Quando se verifiquem condições especiais, poderão ser admitidos trabalhadores com experiência profissional comprovada, embora não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para essa profissão/categoria profissional, sendo fator a considerar, a circunstância do candidato a admitir, haver adquirido qualificação e experiência específicas ao serviço da empresa ou de empresas do mesmo sector de atividade.
- 3-Os candidatos a profissões certificadas deverão possuir, no mínimo, as habilitações académicas e/ou profissionais em cada momento exigidas pela legislação, sem prejuízo da possibilidade de contratação pela empresa de candidatos que não possuam as habilitações académicas e/ou profissionais exigidas, desde que esta formação venha a ser ministrada pela empresa.

#### Cláusula 8.ª

#### Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo

- 1-O contrato individual de trabalho será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador.
- 2-O contrato referido no número anterior conterá as indicações seguintes, sempre dentro dos limites estabelecidos neste AE:
  - a) Identidade das partes;
  - b) Data do início do contrato;
  - c) Data de celebração do contrato;
  - d) Local de trabalho;
  - e) Atividade e profissão/categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
  - f) Retribuição base mensal e outras condições retributivas;
  - g) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

#### Cláusula 9.ª

#### Celebração de contratos individuais a termo

- 1-O contrato individual de trabalho a termo será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador.
- 2-Para além das indicações referidas no número 2 da cláusula 8.ª, o contrato a termo conterá ainda: termo certo ou incerto estipulado, com indicação do respetivo motivo justificativo.
- 3-A empresa comunicará ao sindicato, no prazo de 5 dias úteis, a celebração do contrato, com indicação do respetivo fundamento, bem como a cessação do contrato a termo.
  - 4-O presente AE aplica-se integralmente aos trabalhadores contratados a termo.

#### Cláusula 10.ª

#### Comissão de serviço

- 1- A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.
- 2-O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço, para trabalhadores da empresa, conta para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 11.ª

#### Definições

Para efeitos do disposto neste AE, entende-se por:

a) Profissão: Conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;



- b) Categoria profissional: É a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador indicada pelo grau de enquadramento profissional;
  - c) Função: Conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;
- d) Tarefa: Ação integrada numa função que requer um esforço físico e/ou mental, com vista a atingir um determinado fim;
  - e) Enquadramento: Posição relativa de cada profissão/categoria, refletida na tabela salarial.

#### Cláusula 12.ª

#### Poder de direção

- 1-O poder de direção cabe à DHL enquanto entidade empregadora sendo exercido pelos membros da sua direção.
  - 2-No âmbito do poder de direção, entre outras, são faculdades exclusivas da DHL:
  - a) A determinação dos horários de trabalho e a definição das funções e tarefas a executar;
- b) As alterações aos horários de trabalho serão precedidas do envio prévio aos sindicatos, com 15 dias de antecedência da sua entrada em vigor, com exceção das alterações de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, que serão comunicadas com a antecedência possível;
- c) O estabelecimento das normas que garantam a regularidade e continuidade da prestação de trabalho sempre de acordo com as regras de segurança no trabalho;
  - d) A escolha dos meios e equipamentos de trabalho;
- e) A definição de planos de formação e bem como a sua implementação com o envio ao sindicato até 31 de março de cada ano;
  - f) A definição dos postos de trabalho necessários para assegurar o processo produtivo.

#### Cláusula 13.ª

#### Atividade contratada

- 1- A determinação da atividade para que o trabalhador é contratado será feita por remissão para a profissão e categoria estabelecidos no anexo I, II e III do presente acordo.
- 2-A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
- 3-No desempenho das suas funções, o trabalhador deverá observar as normas e procedimentos de trabalho estabelecidos pela empresa e no presente acordo.

#### Cláusula 14.ª

#### Local de trabalho. Mudança e efeitos

- 1-Local de trabalho é aquele que estiver contratualmente definido.
- 2-Caso se verifique a existência de vaga noutro local de trabalho e não haja inconveniência para o serviço, deverá ser facilitada a mudança ao trabalhador que o requeira, ou àquele que o solicite por permuta com outro trabalhador.
- 3- A mudança pode também ser efetivada, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador e nos restantes termos legais.

#### Cláusula 15.ª

#### Sistema de classificação profissional

- 1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa estão enquadrados numa das profissões/categorias profissionais constantes do anexo II, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes.
- 2-Os grupos e categorias profissionais são os indicados no presente acordo de empresa e determinados de acordo com o conteúdo funcional e os critérios constantes dos pontos seguintes do presente capítulo.
- 3-Por necessidades da empresa poderão ser criadas outras categorias profissionais, que se considerarão parte integrante do presente AE através da comissão paritária.

#### Cláusula 16.ª

#### Grupos profissionais

- 1-Os grupos profissionais estabelecidos no presente AE encontram-se divididos por três grupos funcionais:
- Grupo funcional técnico 1;



- Grupo funcional técnico 2;
- Grupo funcional hierárquico.
- 2-Os grupos funcionais aplicam-se nas áreas operacional e administrativa.
- 3-Os grupos funcionais, áreas e profissões/categorias, estão relacionados com a tabela salarial/remuneração base e definidas no anexo I.

#### Cláusula 17.ª

#### Critérios de classificação

A classificação dos trabalhadores por grupo funcional depende da ponderação dos seguintes critérios:

- a) Autonomia: Ponderação da maior ou menor dependência hierárquica no desempenho das funções do respetivo posto de trabalho;
- boral, da formação contínua recebida e da experiência adquirida;
- c) Iniciativa/autonomia técnica: Ponderação da maior ou menor subordinação, na execução das funções, a diretrizes, procedimentos e normas;
- d) Responsabilidade: Ponderação do resultado das decisões tomadas e da gestão dos recursos humanos, técnicos e produtivos;
- *e)* Autoridade: Ponderação do desempenho de funções de direção e supervisão e do número de trabalhadores do posto de trabalho;
- f) Complexidade: Entendida como o resultado da conjugação dos critérios anteriores e as funções a desempenhar em cada posto de trabalho.

#### Cláusula 18.ª

#### Progressão na carreira

- 1-Para cada profissão/categoria profissional a remuneração mínima contratual (RC) é a constante da tabela salarial (anexo I).
  - 2- A progressão na carreira profissional está definida no anexo III.
- 3-A empresa avaliará o desempenho dos seus trabalhadores face aos objetivos anteriormente definidos e aceites pelas partes.
  - 4-O trabalhador terá uma reunião presencial com a sua chefia onde será apreciada a sua avaliação.
- 5- A avaliação final será sempre especificada e fundamentada, devendo ser comunicada por escrito ao traba-
  - 6-A avaliação a estabelecer será, para todos os trabalhadores, em 5 níveis, por ordem decrescente:
    - «A» Excede largamente;
    - «B» Excede;
    - «C» Cumpre totalmente;
  - «D» Cumpre parcialmente;
  - «E» Não cumpre.
- 7-Caso o trabalhador considere o resultado da sua avaliação desajustado ao seu desempenho profissional, assiste-lhe o direito a recurso, para uma comissão de avaliação composta por um elemento da empresa e outro indicado pelo trabalhador, cujo pedido será dirigido aos recursos humanos.
- 8-A comissão de avaliação, após reunião emitirá parecer vinculativo para a manutenção ou alteração do resultado da avaliação, no prazo de 15 dias úteis.
  - 9-As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 31 de março do ano seguinte.
- 10- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na carreira.

#### Cláusula 19.ª

#### Mobilidade funcional

1-A DHL Aviation pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador nem diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis inerentes às funções exercidas.



- 2-A ordem de alteração deve ser sempre justificada pela empresa e indicar a duração previsível, a qual não deverá ultrapassar dois anos, salvo devendo igualmente ser mencionado, se for caso disso, o acordo referido no número 5 da presente cláusula.
- 3-Nos casos em que alteração seja fundamentada por necessidades de substituição de trabalhador ausente ou motivo de incapacidade temporária ou licença, o prazo máximo será de 2 (dois) anos.
- 4-O exercício temporário de funções nos termos dos pontos anteriores não implicará a aquisição pelo trabalhador do direito à categoria correspondente salvo quando a situação ultrapasse os limites máximos indicados.
- 5-As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida supra mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.
- 6-Quando às funções temporariamente desempenhadas, corresponder um tratamento salarial mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 20.ª

#### Formas de recrutamento

- 1-Quando ocorram vagas na empresa estas serão preenchidas preferencialmente com recurso ao recrutamento interno.
- 2-Para efeitos de recrutamento interno, a empresa dará conhecimento a todos os trabalhadores, por circular, da existência das vagas e ainda dos seguintes elementos:
  - a) Designação e conteúdo funcional da profissão/categoria e sua remuneração base;
  - b) Local e horário de trabalho;
  - c) Requisitos a satisfazer pelos candidatos;
  - d) Data-limite de apresentação de candidaturas.

#### Cláusula 21.ª

#### Formação. Princípios gerais

- 1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever quer da empresa, quer dos trabalhadores e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.
- 2- A empresa deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades da empresa de qualificação dos trabalhadores.
- 3-A empresa obriga-se a proporcionar aos seus trabalhadores ações de formação profissional adequadas à respetiva qualificação, nos termos previstos na lei.
- 4-Mediante solicitação do trabalhador, a empresa fornecer-lhe-á declaração donde conste o seu registo individual de formação.

#### Cláusula 22.ª

#### Direito individual à formação

- 1-O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2-No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após três meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.
- 3-O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que a empresa está adstrita, através da formação contínua.

#### Cláusula 23.ª

#### Formação contínua

- 1-A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.
- 2-Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada, ou proporcional conforme o número 2 da cláusula 22.ª
- 3-As horas de formação certificadas a que se refere no número anterior que não foram organizadas sob a responsabilidade da empresa, por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.



- 4- Aos formandos que tenham de se deslocar em formação, será aplicada a regulamentação interna em vigor para deslocações em serviço.
- 5-Sem prejuízo da regulamentação interna aplicável, as ações de formação não deverão exceder, em princípio, 7 horas diárias.
- 6-As ações de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido considerado como tempo de trabalho.
- 7-Se, da mudança de tipo de horário de trabalho, decorrente da frequência de ação de formação profissional, vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso igual a essa diminuição, que será gozado em acréscimo ao seu próximo período de descanso, previsto no respetivo horário de trabalho, ou noutra data acordada entre a empresa e o trabalhador.
- 8-A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera a empresa, podendo haver lugar a compensação por parte desta.
- 9-Quando a formação for ministrada fora da empresa, esta suportará o custo dos transportes, refeições e hotel.

#### Cláusula 24.ª

#### Crédito de horas para formação contínua

- 1-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 por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de ações de formação por sua iniciativa, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de 10 dias.
- 2-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.
- 3-O conteúdo da formação referida no número 1 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.
- 4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

#### Cláusula 25.ª

#### Planos de formação

O sindicato tem direito de informação e de consulta prévia sobre os planos anuais de formação da empresa, assim como ao relatório anualmente enviado aos serviços do ministério responsável pela área laboral, sobre a formação contínua.

#### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 26.ª

#### Deveres da empresa

- 1-São deveres da empresa, para além dos previstos na lei, os seguintes:
- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo;
- b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, ventilação e iluminação, e onde a natureza dos serviços o justifique, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- c) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, certificado donde conste a antiguidade do trabalhador, categorias profissionais que lhe foram atribuídas e cargos desempenhados;
- d) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência, em princípio, seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos mesmos;



- e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, em particular estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes da evolução técnica e das carreiras dos trabalhadores;
- f) Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções da sua categoria profissional, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo;
  - g) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- h) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço;
- *i)* Disponibilizar a cada trabalhador um exemplar do presente AE, bem como informação relevante sobre matéria laboral aplicável, no prazo de três meses após a entrada em vigor do presente acordo;
- *j)* Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
  - k) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- *l)* Garantir aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais, delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respetivas funções;
- m) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenham na empresa;
- n) Constitui dever da empresa, quando ao serviço desta ocorra qualquer acidente com viaturas próprias ou do trabalhador, desde que previamente autorizado, garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária.
- 2-O disposto nas alíneas *m*) e *n*) do número anterior não será aplicável quando tais situações resultem da culpa ou negligência do trabalhador.

#### Cláusula 27.ª

#### Deveres dos trabalhadores

- 1-Para além dos previstos na lei, são deveres dos trabalhadores da empresa:
- a) Respeitar e tratar os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de 30 dias, quaisquer alterações sobre aspetos relevantes para a relação laboral, nomeadamente morada;
- c) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção, negócios e quanto ao sigilo e segurança das mercadorias e correspondência;
- d) Ser portador de cartão de identidade da empresa, quando estiver em serviço, exibindo-o quando lhes seja pedido;
  - e) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
  - f) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- g) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;
- *h)* Cumprir as ordens e instruções da empresa respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- *i)* Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
  - j) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- *k)* Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
  - l) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do AE.
- 2-O dever de obediência respeita tanto as ordens ou instruções da empresa como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

#### Cláusula 28.ª

#### Garantias do trabalhador

- É proibido à empresa, para além das situações previstas na lei:
- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;



- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
  - d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;
  - e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou no AE, ou ainda quando haja acordo;
  - g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou no AE;
  - h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- *i)* Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- *j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

#### Cláusula 29.ª

#### Proibição do assédio

- 1-É proibida a prática de assédio.
- 2-Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 3-Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
- 4-O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
  - 5-A empresa deverá adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.
- 6-A empresa deverá instaurar procedimento disciplinar, procedimento prévio de inquérito ou outro que se mostre conveniente, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, devendo nesse âmbito desenvolver todas as diligências investigatórias que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade, comprometendo-se as estruturas representativas da empresa a, sempre que solicitado, cooperar ativamente na prevenção e combate às situações de assédio.

#### Cláusula 30.ª

#### Agregado familiar

Aos trabalhadores abrangidos por este AE, pertencentes ao mesmo agregado familiar (cônjuge, união de facto e filhos), será concedida, desde que solicitado por escrito, prestação de trabalho, férias e período de folga semanal a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço.

#### Cláusula 31.ª

#### Obtenção de documentos

- 1- A empresa suportará os encargos com os cartões de acesso aos aeroportos.
- 2-Os trabalhadores deverão manter em bom estado e atualizados os documentos necessários ao desempenho das suas funções devendo para o efeito, fornecer à empresa os elementos imprescindíveis à sua obtenção ou renovação.



# CAPÍTULO IV

# Da prestação do trabalho

Cláusula 32.ª

### Período normal de trabalho

- 1-Define-se por período normal de trabalho, o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.
  - 2-O período normal de trabalho não pode exceder 7 horas por dia nem 35 horas por semana.
- 3-O trabalhador que por contrato individual de trabalho, tenha o período normal de trabalho inferior ao referido no número anterior manterá a prática do seu horário.

Cláusula 33.ª

### Horário de trabalho

- 1-O horário de trabalho pode ser regular, regular descontínuo, de turno regular e de turno irregular.
- 2-O horário regular é constituído, por cinco dias consecutivos de trabalho, com entradas e saídas ao serviço constantes, entre as 7h00 e as 20h00, com um intervalo para tomada de refeição entre 1 e 2 horas, com um dia de descanso semanal obrigatório (DS) ao domingo e um dia de descanso semanal complementar (DC) ao sábado.
- 3-O horário regular descontínuo é constituído por 5 dias consecutivos de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, situado entre as 6h00 e as 22h00 com um intervalo de descanso e tomada de refeição superior a 2 horas até ao máximo de 8 horas entre os dois períodos de trabalho. Neste horário poderá ainda haver trabalho ao sábado desde que o descanso complementar seja estabelecido noutro dia da semana.
- 4-O horário de turnos regular é constituído por 5 dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, num ciclo de rotação contínuo ou descontínuo, situado entre as 6h00 e as 22h00. O dia de descanso semanal obrigatório (DS) ao domingo e um dia de descanso semanal complementar (DC) ao sábado ou à segunda-feira.
- 5-O horário de turno irregular é constituído por 5 dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, num ciclo completo de rotação situado entre as 6h00 e as 22h00. O dia de descanso semanal obrigatório (DS) ao domingo e um dia de descanso semanal complementar (DC) ao sábado.
- a) Os trabalhadores, neste horário de turnos irregulares, poderão prestar trabalho num sábado por mês, de dois períodos de trabalho de três horas, com intervalo até sete horas entre esses dois períodos de trabalho;
- b) Os trabalhadores neste horário de turno irregular poderão ainda efetuar trabalho de horário descontínuo, durante 5 dias consecutivos por mês, de dois períodos de três horas de trabalho com intervalo até sete horas entre esses dois períodos de trabalho;
  - c) O mencionado na alínea a) não pode ser cumulativo com o mencionado na alínea b).
- 6-O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso e tomada de refeição, de modo que os trabalhadores não prestem mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.
- 7-Na elaboração dos horários de turnos a empresa diligenciará de modo que todos os trabalhadores participem equitativamente nas rotações dos respetivos horários.
- 8-Não obstante o disposto nos números anteriores, dada a natureza da atividade desenvolvida pela DHL Aviation as circunstâncias em que se desenvolve a referida atividade, a variação dos horários dos voos em resultado de alterações extraordinárias e imprevisíveis da programação e restrições do tráfego aéreo, atrasos e quaisquer outras razões relacionadas com as operações da DHL Aviation, as escalas de horário de trabalho comunicadas poderão ser adaptados a essas circunstâncias de forma a viabilizar a operação da DHL Aviation. As alterações de horário de trabalho por estes motivos serão comunicadas ao trabalhador com a antecedência de 48 horas.
- 9-Os trabalhadores a laborar em horário de turnos ou por horário descontinuo têm direito a um subsídio de turno ou de subsídio de horário descontinuo definido no anexo I.

Cláusula 34.ª

# Descanso e tomada de refeição

1-Os períodos para descanso e tomada de refeição previstos nos horários de trabalho serão fixados entre as seguintes horas:



- a) Pequeno-almoço Pausa de 30 minutos entre as 7h00 e as 10h00;
- b) Almoço Entre as 12h00 e as 14h30;
- c) Lanche Pausa de 30 minutos entre as 15h30 e as 17h00;
- d) Jantar Entre as 18h00 e as 21h00.
- 2-O disposto na alínea a), número 1, não é aplicável a horários de trabalho cujo início ocorra a partir das 7h00.
- 3-A interrupção dos períodos de trabalho diários tem uma duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas para almoço e jantar.
- 4-O disposto na presente cláusula não é aplicável nas situações de prestação de trabalho em horário descontínuo.
  - 5-Os tempos de pausa são considerados como tempo efetivo de serviço.

### Cláusula 35.ª

### Descanso diário

- 1-Na elaboração de horários de trabalho é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho.
- 2-Sempre que um trabalhador prestar trabalho em prolongamento ao seu horário diário, não poderá ser obrigado a retomar o trabalho antes de ter completado um mínimo de onze horas de descanso.
  - 3-O disposto no número anterior não é aplicável:
- a) A trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo, que estejam isentos de horário de trabalho;
- b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente.

### Cláusula 36.ª

# Mapas de horário de trabalho

- 1-Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, de forma bem visível, e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:
  - a) Denominação da empresa;
  - b) Atividade exercida;
  - c) Sede e local de trabalho;
  - d) Começo e termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, consoante o caso;
  - e) Dia de encerramento ou suspensão de laboração;
  - f) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;
  - g) Dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar.
- 2-Quando as indicações referidas no número anterior não forem comuns a todos os trabalhadores, devem também constar dos mapas de horário de trabalho os nomes dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do número seguinte.
- 3-A composição dos turnos, de harmonia com a respetiva escala, se a houver, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.
- 4-As alterações dos horários de trabalho são comunicadas ao sindicato com uma antecedência mínima de 15 dias para a sua aplicação com exceção das alterações de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana que serão comunicadas com a antecedência possível.

# Cláusula 37.ª

# Registo, controlo de assiduidade e pontualidade

- 1- A empresa manterá um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.
- 2-A empresa informará os trabalhadores sobre o modo como deverão proceder para efeitos do controlo de assiduidade e pontualidade, no desempenho da sua atividade profissional.



### Cláusula 38.ª

### Trabalho suplementar

- 1-Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2-Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.
  - 3-Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
  - b) A tolerância de 15 minutos em sobreposições;
- c) O prestado para compensar suspensão de atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;
  - d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;
- e) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador;
- f) O trabalho prestado para compensar encerramento para férias, que ocorra, por decisão do empregador, num dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal.
- 4- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.
- 5-Salvo quando, existindo motivos atendíveis, solicite a sua dispensa, o trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar sempre que se verifique motivo de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa.
- 6-De entre os motivos previstos no número anterior contam-se, nomeadamente, as situações decorrentes do encerramento total ou parcial de aeroporto, da realização de obras em aeroporto, de restrições horárias de qualquer índole estabelecidas por qualquer autoridade administrativa, de sinistros, acidentes e/ou situações meteorológicas adversas, bem como da flutuação dos horários dos voos em consequência de alterações não controláveis na programação, de restrições de tráfego aéreo, atrasos e quaisquer outras razões relacionadas com as operações da companhia, quando tais circunstâncias não tenham motivado um alteração temporária do horário de trabalho.
- 7- A prestação de trabalho suplementar e os direitos e obrigações do trabalhador e da empresa nesta matéria regem-se pelo estabelecido no presente AE.

### Cláusula 39.ª

### Limites da duração do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:
  - a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
  - b) Duas horas de trabalho por dia;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou sua viabilidade, cessará, logo que atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição.
- 2-O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.



# CAPÍTULO V

# Feriados, férias e faltas

# SECÇÃO I

### **Feriados**

Cláusula 40.ª

### Feriados

- 1-São feriados obrigatórios os previstos na lei em vigor a cada momento.
- 2- A empresa no início de cada ano indicará os dias feriados desse ano.
- 3-Para além dos feriados referidos no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito, com referência ao seu local habitual de trabalho, aos seguintes:
  - a) Carnaval;
  - b) Feriado municipal.

# CAPÍTULO V

# SECÇÃO II

### **Férias**

### Cláusula 41.ª

# Direito a férias

- 1-Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias entre maio e outubro com a duração de 22 (vinte e dois) dias úteis.
- 2-A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
  - a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
  - b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
  - c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.
- 3-As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.
- 4-As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

### Cláusula 42.ª

# Alteração. Adiamento e interrupção do período de férias

- 1-Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
- 2-A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período mínimo de férias a que o trabalhador tenha direito.

### Cláusula 43.ª

# Doença no período de férias

No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.



# CAPÍTULO V

# SECÇÃO III

### Faltas

### Cláusula 44.ª

### Noção de falta

- 1-Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.
- 2-Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- 3-Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

### Cláusula 45.ª

### 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 de:
- *I)* 20 dias, filhos, enteados e cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa com quem tenha vivido em união de facto ou em economia comum.
  - II) 5 dias, mãe, pai e sogros (parente ou afim no primeiro grau da linha reta).
- III) 2 dias, parentes a partir do segundo grau na linha reta, como avós, bisavós, netos e bisnetos; familiares do companheiro a partir do segundo grau na linha reta. parentes e afins do segundo grau na linha colateral, isto é, irmãos e cunhados (também se aplica numa situação de união de facto).
  - IV) 3 dias, luto gestacional.
- c) As motivadas pela prestação de provas de avaliação ou exames em estabelecimento de ensino nos termos previstos na lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível, a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de filho 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 coletiva, nos termos da lei;
  - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos nos termos previstos na lei;
  - i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
  - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
  - 3-São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

# Cláusula 46.ª

### Comunicação das faltas

- 1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 3 dias e justificadas nos termos do número seguinte.
- 2-Quando imprevistas, as faltas serão comunicadas logo que possível e obrigatoriamente justificadas no prazo máximo de 5 dias, podendo a empresa exigir prova dos factos invocados.
- 3-A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.



### Cláusula 47.ª

### Prova dos factos justificativos das faltas

- 1-Os factos justificativos das faltas serão provados por meios idóneos.
- 2-A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, declaração do centro de saúde ou por atestado médico.
- 3- A não apresentação dos documentos referidos nos números anteriores para cada uma das situações identificadas, torna as faltas injustificadas.

### Cláusula 48.ª

# Efeitos das faltas justificadas

- 1-As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2-Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
  - a) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- b) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 45.ª (Tipos de falta), quando superiores a 30 dias por ano:
  - c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
- 3-Nos casos previstos na alínea *d*) e *g*) do número 2 da cláusula 45.ª (Tipos de falta), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
- 4- As ausências previstas na alínea *d*), do número 2 da cláusula 45.ª, não são consideradas como faltas, quando resultarem de acordo das partes de substituição da perda de retribuição por trabalho compensatório.
- 5-Nas ausências por motivo de doença, a empresa pagará os primeiros três dias e complementa o subsídio da Segurança Social com 35 % da retribuição, exceto nos casos em que esse valor ultrapasse os 100 % do vencimento líquido.
- 6-A perda de retribuição por motivo de faltas justificadas, pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de duas horas diárias, mediante acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

### Cláusula 49.ª

# Efeitos das faltas injustificadas

- 1-As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
- 2-Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.
- 3-No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

# Cláusula 50.ª

### Efeitos das faltas no direito a férias

- 1-As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2-Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.



# CAPÍTULO VI

### Parentalidade e trabalhador-estudante

Cláusula 51.ª

### Parentalidade

O direito dos trabalhadores à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade exerce-se nos termos da lei, constando em anexo ao presente AE transcrição do regime legal em vigor (anexo IV).

Cláusula 52.ª

### Trabalhador-estudante

O estatuto de trabalhador-estudante, considerando-se como tal o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses aplica-se nos termos da lei, constando no anexo V do presente AE a transcrição do regime legal em vigor.

# CAPÍTULO VII

# Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 53.ª

### Conceito de retribuição

- 1-Considera-se retribuição a acordada nos termos do presente AE.
- 2-A remuneração base mensal e as restantes prestações retributivas constam da tabela salarial (anexo I) em cada momento em vigor.
- 3-No ato do pagamento da retribuição, a empresa entregará ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na Segurança Social, a profissão/categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a remuneração base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 54.ª

### Diuturnidades de antiguidade na empresa

- 1-Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa será atribuída uma diuturnidade de valor indicado no anexo I em (outras remunerações pecuniárias) por cada 3 anos completos ao serviço da DHL, até ao limite máximo de 5 diuturnidades.
  - 2-A diuturnidade é vencida no primeiro dia do mês em que se completa cada período de três anos.
  - 3-Para efeitos do previsto na presente cláusula considerar-se-á a antiguidade desde 1 de janeiro de 2010.
- 4-Os trabalhadores que à data de aplicação deste AE detenham na sua retribuição diuturnidades mantêm o direito a essas diuturnidades a que se somarão as que decorrerem da aplicação dos números anteriores, mas sempre com o limite máximo de 5 diuturnidades, e sem prejuízo do disposto no número 3 quanto à data de início de contagem de antiguidade para apuramento de novas diuturnidades.

Cláusula 55.ª

### Subsídio de Natal

- 1-Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual ao da sua retribuição, a pagar conjuntamente com o vencimento do mês de novembro.
- 2-O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
  - a) No ano de admissão do trabalhador;
  - b) No ano da cessação do contrato de trabalho;



c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

Cláusula 56.ª

### Subsídio de férias

- 1-A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.
- 2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual ao montante da sua retribuição.
- 3-O subsídio de férias deve ser pago na totalidade com a retribuição do mês anterior ao gozo do primeiro período de férias de 5 dias, salvo indicação escrita em contrário pelo trabalhador, caso pretenda receber o subsídio num período de férias distinto.

Cláusula 57.ª

# Pagamento de trabalho noturno

- 1-O trabalho prestado dentro do período compreendido entre as 20h00 e as 7h00 do dia seguinte será pago com um acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.
  - 2-O acréscimo previsto no número anterior, é calculado nos seguintes termos:

 $Ahn = \{[(Rbm + A) \times 12] : (52 \times N)\} \times 0.25$ 

Em que:

Ahn - (Acréscimo de hora noturna);

Rbm - (Retribuição base mensal);

A - (Anuidades de antiguidade na empresa);

N - (período normal de trabalho semanal).

Cláusula 58.ª

### Prestações relativas a dia feriado

O trabalhador que preste trabalho em dia de feriado será remunerado como trabalho suplementar com acréscimo de 100 % da retribuição normal (coeficiente 2).

Cláusula 59.ª

### Retribuição do trabalho suplementar

- 1- Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos à retribuição horária suplementar (*Rhs*):
  - a) 50 % da retribuição normal na primeira hora (coeficiente 1,5);
  - b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações seguintes (coeficiente 1,75).
- 2-Todo o trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, será remunerado como trabalho suplementar, com o acréscimo de 100 % da retribuição normal (coeficiente 2.0).
  - 3-Para efeito do disposto nos números anteriores, a seguir se indica a respetiva fórmula:

 $Rhs = \{ [(Rbm + A) \times 12] : (52 \times N) \} \times C$ 

Em que:

Rhs - (Retribuição hora suplementar);

Rbm - (Retribuição base mensal);

A - (Anuidades de antiguidade na empresa);

N - (período normal de trabalho semanal).

Cláusula 60.ª

# Fórmula de cálculo da retribuição horária (Rh)

O valor da retribuição horária é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

 $Rh = [(Rbm + A) \times 12] : (52 \times N)$ 

Em que:

Rh - Retribuição horária;



Rbm - (Retribuição base mensal);

A - (Anuidades de antiguidade na empresa);

N - (período normal de trabalho semanal).

### Cláusula 61.ª

### Subsídio de transporte noturno

- 1-O trabalhador que inicie ou termine a prestação do seu trabalho em horário noturno, tem direito a uma compensação monetária por quilómetro feito desde o domicílio até ao local de trabalho e vice-versa com o limite de 50 km/dia para fazer face às dificuldades de recurso aos transportes públicos nesse horário.
- 2-O valor unitário do quilómetro será o estabelecido em cada momento nos termos do regime legal dos servidores do Estado, legalmente estabelecidos a que corresponde ao valor indicado no anexo I (outras remunerações pecuniárias).
- 3-O valor unitário do quilómetro estabelecido no ponto anterior estará sujeito às actualizações que decorram do regime dos servidores do Estado referido no ponto anterior.

### Cláusula 62.ª

### Despesas de deslocação em serviço

- 1-O trabalhador que tenha de se deslocar por razões de trabalho, fora do seu local de trabalho, será reembolsado das despesas diretamente ocorridas em virtude dessa deslocação, de acordo com os procedimentos da empresa estabelecidos para esse efeito, devendo justificar a quantia gasta, mediante a apresentação de uma folha de gastos e dos respetivos documentos comprovativos.
- 2-O trabalhador poderá solicitar antecipadamente à empresa, de acordo com o procedimento de «gastos de viagens» em vigor, o valor aproximado das despesas, devendo no fim da deslocação, proceder ao acerto de contas mediante a apresentação de uma folha de gastos e dos respetivos documentos comprovativos.
- 3-Sempre que for necessário o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da DHL, ser-lhe-á atribuída uma compensação monetária nos termos estabelecidos no número 2 da cláusula anterior.
- 4-Todos os trabalhadores afetos a este AE, quando efetuam deslocações em serviço, dispõem de uma quantia máxima diária de acordo com o procedimento de «gastos de viagens» em vigor na empresa.
- 5-A empresa assumirá as despesas referentes ao hotel e ao transporte de acordo com o procedimento de «gastos de viagens» em vigor na empresa.
- 6-O regime de meia pensão inclui alojamento, pequeno-almoço e uma refeição principal; o regime de alojamento inclui o alojamento, sem qualquer refeição.

### Cláusula 63.ª

# Adiantamentos

Todos os trabalhadores afetos a este AE poderão solicitar um adiantamento referente aos pagamentos do subsídio de férias ou de Natal, consoante o que lhe seja devido no momento mais próximo do pedido de adiantamento efectuado pelo trabalhador.

### Cláusula 64.ª

### Subsídio de refeição

- 1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE cujo período normal de trabalho diário seja de pelo menos 5 horas terão direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, um subsídio de refeição indicado no anexo I (outras remunerações pecuniárias).
- 2-Quando o período normal de trabalho diário seja inferior a 5 horas o trabalhador terá direito ao subsídio de refeição em valor calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.
- 3-Entende-se por dia completo de trabalho a prestação efetiva de trabalho normal por período igual ou superior a 5 horas.
- 4- O subsídio de refeição é igualmente devido quando houver direito ao gozo de descanso compensatório por trabalho suplementar.



### Cláusula 65.ª

### Subsídio de horários de turnos e de regular descontínuo

Os subsídios de horário de turno regular e irregular e de horário regular descontínuo dos trabalhadores que prestem serviço conforme o descrito na cláusula 33.ª está indicado no anexo I (outras remunerações pecuniárias).

### Cláusula 66.ª

### Uniforme

- 1- A empresa atribuirá a todos os trabalhadores uniforme de trabalho adequado a cada posto de trabalho, de acordo com o estabelecido nos procedimentos internos da empresa (Regulamento de Uniforme).
- 2-É obrigatório usar adequadamente o uniforme sendo da responsabilidade do trabalhador a manutenção e limpeza do mesmo.

# CAPÍTULO VIII

## Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.ª

### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho rege-se pelo estabelecido no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

### Cláusula 68.ª

### Modalidades da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Denúncia durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Acordo de revogação;
- d) Aviso prévio na comissão de serviço;
- e) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- f) Despedimento coletivo;
- g) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- h) Despedimento por inadaptação;
- i) Resolução pelo trabalhador;
- j) Denúncia pelo trabalhador.

# Cláusula 69.ª

### Documentos a serem entregues ao trabalhador

- 1-Quando cesse o contrato de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador o certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.
  - 2-O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.
- 3-Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

### Cláusula 70.ª

## Devolução de instrumentos de trabalho

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver à empresa os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos que sejam pertença desta, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.



# CAPÍTULO IX

# Disciplina

Cláusula 71.ª

### Poder disciplinar

- 1-A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.
- 2-O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pela administração da empresa como pelo superior hierárquico do trabalhador, ou qualquer outro representante da empresa com poderes para o acto, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 72.ª

### Resposta à nota de culpa

Quando houver lugar a procedimento disciplinar escrito, o trabalhador dispõe de 12 (doze) 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.

# CAPÍTULO X

# Segurança Social

Cláusula 73.ª

### Segurança Social

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Segurança Social, nos termos definidos na lei.

# Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 74.ª

# Segurança e saúde no trabalho

- 1- A empresa assegurará as condições adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.
- 2-A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

Cláusula 75.ª

### Medicina no trabalho

- 1-A empresa assegurará, diretamente ou por entidade terceira, um serviço de medicina no trabalho, dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem, preferencialmente médicos de medicina do trabalho.
- 2-O serviço de medicina no trabalho, de caráter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.
- 3-Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como a todos os de caráter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.
  - 4- A empresa deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:
- a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;



- b) Exames periódicos, anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

Cláusula 76.ª

### Proteção na doença

A empresa tomará a seu cargo ou transferirá a responsabilidade pela assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente ocorrido enquanto o trabalhador se encontre ao serviço da mesma, em local não abrangido pelo Serviço Nacional de Saúde - SNS ou Cartão Europeu de Seguro de Doença.

Cláusula 77.ª

### Proteção na incapacidade permanente parcial

Se o trabalhador ficar afetado de incapacidade permanente parcial (IPP - acidente de trabalho) que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua profissão/categoria, a empresa dar-lhe-á, sempre que possível, ocupação em atividade compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afetado.

Cláusula 78.ª

### Seguros

- 1- A empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores, o seguro de saúde de grupo atualmente existente ou outro que o substitua sem diminuição da proteção garantida.
- 2-A empresa garantirá aos trabalhadores um seguro de vida no valor mínimo indemnizatório de 15 000,00 €. O seguro cessa no final do ano civil em que a pessoa segura complete os 65 anos de idade e exclui os riscos de suicídio e de guerra.

Clausula 79.ª

# Proteção em casos de pirataria e sabotagem

- 1-Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de actos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção, devendo a empresa empreender todas as diligências para a libertação e repatriamento, suportando as respetivas despesas.
- 2-Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo, e/ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência.

# CAPÍTULO XI

# Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 80.ª

### Direito à atividade sindical

- 1-Os trabalhadores e os seus representantes têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.
- 2-Os dirigentes e os delegados sindicais que trabalham na empresa têm direito a afixar no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do seu normal funcionamento.
- 3-A empresa porá à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram com uma antecedência de oito dias, um local situado no interior da mesma ou por acordo na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.



### Cláusula 81.ª

# Tempo para exercício das funções sindicais

- 1-Os membros das direções sindicais que sejam trabalhadores da empresa, beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, contando como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição ou outro qualquer direito.
- 2-Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês e do direito a faltas justificadas sem retribuição para o exercício de funções sindicais.
- 3-Para beneficiar do crédito previsto no número anterior, deve-se avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.
- 4-Não são considerados para efeitos de créditos sindicais os tempos dispendidos por delegado ou dirigente sindical que, nos termos da lei e deste AE, tenham direito a crédito de horas, em reuniões realizadas por iniciativa da empresa ou por esta aceites, bem como em reuniões de negociação do acordo de empresa ou da comissão paritária.

### Cláusula 82.ª

### Direito a informação e consulta

- 1-Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, designadamente:
- a) Evolução recente e provável evolução futura da atividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;
- b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;
- c) Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.
  - 2-É aplicável ao exercício do direito à informação e consulta dos delegados sindicais o disposto na lei.

### Cláusula 83.ª

# Desconto da quota sindical

- 1-Nos termos da lei, a empresa procederá ao desconto da quota sindical na retribuição de cada trabalhador, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua liquidação e envio ao sindicato até ao dia 12 do mês seguinte a que disser respeito, o que fará acompanhar do respetivo mapa.
- 2-A declaração de autorização, o pedido de cobrança, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega na empresa.

# CAPÍTULO XII

# Disposições gerais e finais

# Cláusula 84.ª

### Regra subsidiária

- 1- Em tudo o que não seja expressamente previsto no presente acordo é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.
- 2-O disposto no presente acordo que corresponda à mera transposição do regime legal aplicável ao tempo da sua negociação deve ser entendido como substituído pelo regime que, entretanto, entre em vigor exceto se o contrário resultar expressamente do texto deste acordo de empresa.

### Cláusula 85.ª

## Revogação da regulamentação em contrário

- 1-Com a entrada em vigor deste acordo, fica revogada toda a regulamentação interna da empresa que o contraria.
- 2-O disposto no número anterior não prejudica os direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho incluindo o princípio do respeito pelos direitos adquiridos.



# Cláusula 86.ª

# Carácter globalmente mais favorável

O presente acordo de empresa substitui integralmente e em todos os seus efeitos o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2021 com as alterações subsequentes. As condições de trabalho fixadas por este acordo de empresa são consideradas globalmente mais favoráveis.

### ANEXO I

# Tabela salarial

Grupos	Profissões das áreas operações e administrativa	Categoria Níveis	Evolução	2024
Grupo	Chefe de secção			2 509,00 €
		Grau II	Máximo	2 164,00 €
TT:/:	Samuel TTAE Samuel TOA	Grau I	3 anos	2 062,00 €
Hierárquico	Supervisor - TTAE Supervisor - TOA	Grau 0	2 anos	1 672,00 €
		Iniciado	1 ano	1 561,00 €
		Sénior	Máximo	1 877,00 €
		Grau V	Seletivo +	1 734,00 €
	TOA/Adu - Técnico de organização	Glau v	3 anos	1 /34,00 €
	administrativa - aduaneira.  TTAE - Técnico de tráfego de assistência em	Grau IV	3 anos	1 672,00 €
Grupo funcional 2	escala.	Grau III	2 anos	1 554,00 €
Tuncional 2	TOA/Sec - Técnico de organização administrativa - secretariado.	Grau II	2 anos	1 471,00 €
	TSI - Técnico de sistema informático.	Grau I	2 anos	1 401,00 €
		Grau 0	1 ano	1 306,00 €
		Iniciado	1 ano	1 193,00 €
		Sénior	Máximo	1 589,00 €
		Grau V	Seletivo +	1 415,00 €
		Grau v	3 anos	1 415,00 €
	OAE - Operador de assistência em escala.	Grau IV	3 anos	1 285,00 €
Grupo funcional 1	AAd - Assistente administrativo.	Grau III	2 anos	1 175,00 €
TullCioliai I	AAr - Assistente de armazém.	Grau II	2 anos	1 103,00 €
		Grau I	2 anos	1 029,00 €
		Grau 0	1 ano	945,00 €
		Iniciado	1 ano	930,00 €

# Outras remunerações pecuniárias - 2024

Subsídio de turno irregular	165,00 €
Subsídio de turno regular	82,00 €
Subsídio de horário regular descontínuo	55,00 €
Diuturnidades (cláusula 53.ª)	32,00 €
Km em viatura própria (cláusula 60.ª)	0,40 €
Subs. refeição	8,60 €



### ANEXO II

# Definição de funções

Assistente administrativo (AAd) - Executar tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, seguindo procedimentos estabelecidos.

Assistente de armazém (AAr) - Efetuar as operações de receção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias e documentação associada.

Operador de assistência em escala (OAE) - Prestar assistência nos terminais de bagagem e de carga e na placa no que respeita, nomeadamente ao armazenamento e acondicionamento de cargas, encaminhamento de bagagens e ao carregamento, descarregamento das aeronaves.

Técnico de organização administrativa - TOA - Ocupação profissional de:

Técnico organização administrativa (TOA/Adua) - Organizar e executar tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa desempenhando funções no âmbito aduaneiro no quadro de competência que lhe é conferido por lei.

*Técnico de secretariado (TOA/Sec)* - Assegurar a organização e execução de atividades de secretariado no apoio à chefia/direção da empresa.

Técnico de tráfego e assistência em escala (TTAE) - Preparar o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento e coordenar, em articulação com os serviços aeroportuários, as atividades de aceitação e de remessa de carga e correio e as de carregamento e descarregamento das aeronaves e de movimento de pessoas e de equipamentos na área da placa.

Supervisor (Sup) - desempenha as funções correspondentes a qualquer das profissões/categorias profissionais e, segundo a organização interna da empresa, supervisiona a atividade e os profissionais dentro da mesma área de atividade.

Técnico de sistemas de informática (TSI) - Assegura o suporte a sistemas e plataformas tecnológicas na sua vertente de hardware e software. Assegura a receção, preparação e transporte de equipamentos técnicos da sua área de intervenção.

*Chefe de secção (CS)* - Planear, dirigir e coordenar as atividades da operação num local de trabalho e das equipas nela inseridas. Definir e implementar processos que suportam a estratégia definida pela direção e responder a esta, pelos objetivos que foram traçados.

### ANEXO III

# Requisitos gerais para evolução

- 1-A evolução na carreira e mudança do grau processar-se-á de acordo com o referido para cada profissão/categoria profissional.
- 2- A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situacões:
- a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;
- b) Faltas injustificadas para além do limite de 2 seguidas ou 4 interpoladas, no período de permanência na posição salarial;
- c) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;
- d) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;
  - e) Pendência de processo disciplinar;
- f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissional, desde que expresso e fundamentado por escrito.
- 3-Para a falta de assiduidade referida na alínea *a*) do número anterior não contam as ausências por motivo de:
  - a) Férias;
  - b) Acidentes de trabalho;
  - c) Doença profissional;
- d) Licença de maternidade, de paternidade e de adoção, (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);



- e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;
- f) Casamento ou nojo;
- g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;
  - h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;
- *i)* Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores, por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.
- 4-No caso previsto na alínea *e*) do número 2, a evolução só não se efetivará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de menor gravidade ou a ausência de sanção a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.
- 5-A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 2, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no grau possuído, que estiver estabelecido.
- 6-Para além dos momentos previstos e estabelecidos na progressão na linha técnica, a empresa deve proceder à apreciação e avaliação da situação do trabalhador após 5 anos de permanência no mesmo grau, considerando, para o efeito para além dos requisitos consagrados no número 2, o currículo técnico do trabalhador, em todos os dados e informações que o integram.
- 7-A apreciação e avaliação devem ter lugar até ao termo do período de permanência quando este se achar estabelecido na progressão na linha técnica ou no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de 5 anos de permanência previsto no número anterior.
- 8-Se o resultado da avaliação for positivo e, nos casos em que esta condição se achar consagrada, se houver necessidades da empresa de mais trabalhadores com a qualificação do grau superior, deverá ter lugar a evolução prevista na carreira, de acordo com o estabelecido em cada anexo específico.
- 9-A apreciação e a avaliação da situação do trabalhador serão sempre especificadas e fundamentadas, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.
- 10- O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.
- 11- Em caso de incumprimento pela empresa dos prazos fixados no números 6, 7 e 10, terá lugar a evolução prevista na carreira.
- 12- Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.
  - 14- Se o resultado da avaliação for negativo, só terá de ter lugar nova avaliação decorrido um ano.
- 15- No caso de não ser feita avaliação anual por motivo imputável à empresa, o trabalhador não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

# Evolução na carreira profissional

1-Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na carreira profissional processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

Grupo funcional 1 e 2:

- a) O ingresso na carreira profissional é feito para a categoria de iniciado, que terá a duração máxima de 1 ano;
- b) Concluído o período de iniciado (1 ano), o trabalhador evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
- c) Após 1 ano de permanência no grau 0, o trabalhador evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
- d) Após 2 anos de permanência no grau I, o trabalhador evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
- e) Após 2 anos de permanência no grau II, o trabalhador evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
- f) Após um máximo de 2 anos de permanência no grau III, com avaliação mínima de «C» o trabalhador evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;



g) Após 2 anos de permanência no grau IV, com avaliação mínima de «C» o trabalhador evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) O acesso ao grau sénior (máximo) nos grupos funcionais 1 e 2 está limitado a vagas de 10 % dos trabalhadores em cada cidade/local. Para evoluir, além da vaga o trabalhador tem de ter pelo menos 3 anos no grau V e uma avaliação mínima de «B», dando prioridade ao que mais anos tiver de permanência no grau V.

Grupo hierárquico:

- 1-O ingresso na carreira profissional de supervisor é feito para a categoria de iniciado, que terá a duração de 1 ano.
- a) Concluído o período de iniciado (1 ano), o trabalhador evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
- b) Após 2 anos de permanência no grau 0 com avaliação mínima de «C», o trabalhador evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
- c) Após 3 anos de permanência no grau I com avaliação mínima de «C» o trabalhador evoluirá para o grau II:
- d) O acesso ao grau de chefe de secção está limitado às necessidades da empresa em cada cidade/local. Para evoluir de supervisor a chefe de secção, além da vaga existir o supervisor tem de ter pelo menos 3 anos de permanência no grau II e uma avaliação mínima de «B», sendo selecionado em função das características pessoais e competências técnicas para a liderança e gestão da secção;
- e) Na mudança de profissão do grupo funcional 1 para o grupo funcional 2 ou deste para o grupo hierárquico o trabalhador será enquadrado na nova carreira no nível salarial superior;
- f) No cálculo das vagas de 10 % para acesso ao grau de sénior no grupo funcional 1 e 2, o arredondamento será para a unidade superior com um intervalo máximo de arredondamento de 2 décimas.

### ANEXO IV

Transcrição das normas da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho), relativas à proteção da parentalidade, atualizadas até à 20.ª alteração ao diploma, Lei n.º 18/2021, de 8 de abril.

# Parentalidade

Artigo 33.º

### Parentalidade

- 1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2-Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Artigo 33.º-A

# Referências

- 1-Todas as referências feitas na presente subsecção à mãe e ao pai consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.
- 2-O titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto nas alíneas *a*) ou *b*) do número 1 do artigo 36.º goza da licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai.
  - 3-Às situações de adoção por casais do mesmo sexo aplica-se o disposto nos artigos 44.º e 64.º

Artigo 34.º

### Articulação com regime de protecção social

- 1- A proteção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.
- 2-Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.



### Artigo 35.º

### Protecção na parentalidade

- 1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:
- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto:
  - c) Licença por interrupção de gravidez;
  - d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
  - e) Licença por adoção;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das Regiões Autónomas;
  - g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- *h)* Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
  - i) Dispensa para consulta pré-natal;
  - j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
  - k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
  - l) Faltas para assistência a filho;
  - m) Faltas para assistência a neto;
  - n) Licença para assistência a filho;
  - o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
  - p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
  - s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
  - t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
- 2-Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação.

# Artigo 35.º-A

### Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade

- 1-É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.
- 2-Incluem-se na proibição do número 1, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

# Artigo 36.º

### Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

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



# Artigo 37.º

### Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

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

# Artigo 37.º-A

### Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto

- 1- A trabalhadora grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da sua ilha de residência para realização de parto, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, tem direito a licença pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário e adequado à deslocação para aquele fim, sem prejuízo da licença parental inicial.
- 2-Para o efeito previsto no número 1, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

# Artigo 38.º

### Licença por interrupção da gravidez

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

### Artigo 38.º-A

### Falta por luto gestacional

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

# Artigo 39.º

### Modalidades de licença parental

- A licença parental compreende as seguintes modalidades:
- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

# Artigo 40.º

### Licença parental inicial

- 1-A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.
- 2-O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.



- 3-A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte.
- 4-Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no número 1 ou no número 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.
  - 5-Na situação de cumulação prevista no número anterior:
- a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;
  - b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;
- c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.
- 6-No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.
- 7-Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 6.
- 8-Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.
- 9-Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.
- 10- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 7 e 8 ou do período de 30 dias estabelecido no número anterior, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.
- 11- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.
- 12- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.
  - 13- Na falta da declaração referida no número 10 a licença é gozada pela mãe.
- 14- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.
- 15- O acréscimo da licença previsto nos números 7, 8 e 9 e a suspensão da licença prevista no número anterior são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.
- 16- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 14, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 7 e 8.

### Artigo 41.º

### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

- 1-A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- 2-É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.
- 3-A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

# Artigo 42.º

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

1-O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 6, 7, 8 ou 9 do artigo 40.°, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:



- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
- 2-Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número 1.
- 3-Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.
- 4-Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.
- 5-Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

# Artigo 43.º

### Licença parental exclusiva do pai

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- 2-Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
- 3-Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no número 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.
- 4-No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.
- 5-Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

# Artigo 44.º

### Licença por adoção

- 1-Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 a 3 do artigo 40.º
- 2-Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai, nos termos do artigo anterior.
- 3-No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número 1 é acrescido de 30 dias e o período de licença referido no número 2 é acrescido de 2 dias, por cada adoção além da primeira.
- 4-Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 a 3 do artigo 40.º
- 5-O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.
- 6-O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.
- 7-Para efeitos do disposto no número anterior, o candidato a adotante que pretenda gozar parte da licença parental inicial deve informar desse propósito o empregador e apresentar documento que comprove o período de transição e acompanhamento, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.
- 8-Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivo, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.
- 9-A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.
- 10- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.
- 11- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.



- 12- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.
- 13- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.
  - 14- O disposto no presente artigo aplica-se, com as necessárias adaptações, às famílias de acolhimento.

### Artigo 45.º

### Dispensa para avaliação para a adoção

1-Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

# Artigo 46.º

### Dispensa para consulta pré-natal

- 1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.
  - 2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.
- 3-Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.
  - 4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.
  - 5-O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

### Artigo 46.º-A

### Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida

- 1-O trabalhador tem direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida (PMA).
- 2-O empregador pode exigir ao trabalhador a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

# Artigo 47.º

### Dispensa para amamentação ou aleitação

- 1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.
- 2-No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.
- 3-A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
- 4-No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.
- 5-Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.
- 6-Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.



### Artigo 48.º

# Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

- 1-Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.
  - 2-Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:
- a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
  - b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
  - c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

## Artigo 49.º

### Falta para assistência a filho

- 1-O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.
- 2-O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.
- 3-Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro
- 4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.
  - 5-Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:
  - a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
  - c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
- 6-No caso referido no número 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

### Artigo 50.º

# Falta para assistência a neto

- 1-O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.
- 2-Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.
- 3-O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
- 4-Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:
  - a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
  - b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.
- 5-O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.
- 6-No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos números 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:
  - a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.



# Artigo 51.º

### Licença parental complementar

- 1-O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:
  - a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Trabalho a tempo parcial durante três meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores;
- d) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- *e)* Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 2-O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.
- 3-Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.
- 4-Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.
- 5-O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

# Artigo 52.º

### Licença para assistência a filho

- 1-Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.
  - 2-No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.
- 3-O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
- 4-Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.
- 5-Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.
- 6-Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:
  - a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
  - c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
  - d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.
  - 7-Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.
- 8-À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.

### Artigo 53.º

# Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

1-Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.



- 2 Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.
- 3-A licença prevista no número 1 pode ser prorrogável até ao limite máximo de seis anos, nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico.
- 4-O limite máximo definido no número 3 não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico.
- 5-É aplicável à licença prevista nos números 1, 3 e 4 o regime constante dos números 3 a 8 do artigo anterior.

# Artigo 54.º

### Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

- 1-Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.
- 2-Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça atividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
- 3-Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.
- 4-O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 5-A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.
- 6-Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:
  - a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;
- b) Declarar que o outro progenitor tem atividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

# Artigo 55.º

## Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

- 1-O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.
- 2-O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.
- 3-Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.
- 4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.
- 5-Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.
- 6-A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.
- 7-O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

# Artigo 56.º

### Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1-O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.



- 2-Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
  - 3-O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
  - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 4-O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 5-O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

# Artigo 57.º

### Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

- 1-O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
  - a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste:
  - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
  - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
- *iii)* No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
  - c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.
- 2-O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 3-No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.
- 4-No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção
- 5-Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.
- 6-A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.
- 7-Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
  - 8-Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:
  - a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;
- b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
- c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 5.
  - 9-Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

# Artigo 58.º

### Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.



2-O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade.

# Artigo 59.º

### Dispensa de prestação de trabalho suplementar

- 1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.
- 2-A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

### Artigo 60.º

### Dispensa de prestação de trabalho no período noturno

- 1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte:
- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;
  - b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
  - c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.
- 2-A trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.
- 3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.
- 4- A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho noturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do número 1, com a antecedência de 10 dias.
- 5-Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.
- 6-Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho noturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

### Artigo 61.º

# Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

# Artigo 62.º

### Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

- 1-A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.
- 2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.
- 3-Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:
  - a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.



- 4-Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de protecção adotadas.
- 5-É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.
- 6-As atividades suscetíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.
- 7-A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

# Artigo 63.º

### Proteção em caso de despedimento

- 1-O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2-O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.
- 3-Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:
- a) Depois das diligências probatórias referidas no número 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;
  - b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;
- c) Depois das consultas referidas no número 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;
  - d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.
- 4- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no número 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.
  - 5-Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o número 1.
- 6-Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.
- 7- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.
- 8-Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do número 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do número 3 do referido artigo.

# Artigo 64.º

### Extensão de direitos atribuídos a progenitores

- 1-O adotante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:
  - a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
  - c) Falta para assistência a filho ou a neto;
  - d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
  - e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.
- 2-Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respetivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.



# Artigo 65.º

## Regime de licenças, faltas e dispensas

- 1-Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:
  - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
  - c) Licença por interrupção de gravidez;
  - d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
  - e) Licença por adoção;
  - f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
  - g) Falta para assistência a filho;
  - h) Falta para assistência a neto;
  - *i)* Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- *j)* Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
  - k) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
- *l)* Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das Regiões Autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.
- 2-A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.
- 3-As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:
- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.
- 4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:
- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
  - b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.
- 5-No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d*) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta, entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.
- 6-A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.



### ANEXO V

# Transcrição do regime legal em vigor relativo ao estatuto do trabalhador-estudante

# I - Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho) - Trabalhador-estudante

# Artigo 89.º

### Noção de trabalhador-estudante

- 1-Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.
- 2-A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

### Artigo 90.º

### Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

- 1-O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.
- 2-Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho.
- 3-A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:
  - a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
  - b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
  - c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
  - d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.
- 4-O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.
- 5-Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.
- 6-O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.
- 7-Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho.
- 8-O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

### Artigo 91.º

### Faltas para prestação de provas de avaliação

- 1-O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:
  - a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;



- c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados:
- d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.
- 2-O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.
- 3-Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto no número 1, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados ou do correspondente em termos de meios-dias, interpolados.
- 4- A opção pelo regime cumulativo a que refere o número anterior obriga, com as necessárias adaptações, ao cumprimento do prazo de antecedência previsto no disposto nas alíneas *a*) e *b*) do número 4 do artigo 96.º
- 5- Só é permitida a cumulação nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação que o trabalhador-estudante tenha deixado de usufruir não tenham sido dias de descanso semanal ou feriados.
- 6-Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.
- 7-Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

# Artigo 92.º

### Férias e licenças de trabalhador-estudante

- 1-O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 2-O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.
- 3-Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 1 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no número anterior.

# Artigo 93.º

# Promoção profissional de trabalhador-estudante

O empregador deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

### Artigo 94.º

# Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

- 1-O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.
- 2-Para concessão do estatuto junto do estabelecimento de ensino, o trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador.
- 3-O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.
- 4-Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.
- 5-Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.



6-O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

Artigo 95.º

### Cessação e renovação de direitos

- 1-O direito a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição cessa quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.
- 2-Os restantes direitos cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.
- 3-Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.
- 4-O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano letivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

Artigo 96.º

### Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante

- 1-O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador o respetivo aproveitamento, no final de cada ano letivo.
- 2-O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, diretamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio eletrónico ou fax, no qual é aposta uma data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termina a sua responsabilidade escolar.
- 3-Na falta de acordo o empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.
  - 4-O trabalhador-estudante deve solicitar a licença sem retribuição com a seguinte antecedência:
  - a) Quarenta e oito horas ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença;
  - b) Oito dias, no caso de dois a cinco dias de licença;
  - c) 15 dias, no caso de mais de cinco dias de licença.

Artigo 96.º-A

# Legislação complementar

O disposto na presente subsecção é objeto de regulamentação em lei especial.

# I - Lei n.º 105/2009 (regulamentação do Código do Trabalho)

# Trabalhador-estudante

Artigo 12.º

# Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante

- 1-O trabalhador-estudante não está sujeito:
- a) A frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, nem a regime de prescrição ou que implique mudança de estabelecimento de ensino;
- b) A qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;
  - c) A limitação do número de exames a realizar em época de recurso.
- 2-Caso não haja época de recurso, o trabalhador-estudante tem direito, na medida em que seja legalmente admissível, a uma época especial de exame em todas as disciplinas.
- 3-O estabelecimento de ensino com horário pós-laboral deve assegurar que os exames e as provas de avaliação, bem como um serviço mínimo de apoio ao trabalhador-estudante decorram, na medida do possível, no mesmo horário.



- 4-O trabalhador-estudante tem direito a aulas de compensação ou de apoio pedagógico que sejam consideradas imprescindíveis pelos órgãos do estabelecimento de ensino.
  - 5-O disposto nos números anteriores não é cumulável com qualquer outro regime que vise os mesmos fins.
- 6-O regime previsto no presente capítulo aplica-se ao trabalhador por conta própria, bem como ao trabalhador que, estando abrangido pelo estatuto do trabalhador-estudante, se encontre, entretanto, em situação de desemprego involuntário, inscrito em centro de emprego.

## Regulamento do Uniforme

- I) A DHL Aviation porá à disposição de cada trabalhador um uniforme de uso obrigatório, adequado ao respetivo posto de trabalho tendo em conta as condições de trabalho de cada posto, bem como as condições climáticas de cada escala.
- II) O uniforme deverá, em qualquer caso, ser adaptado às especificidades de cada centro de trabalho em função das condições climáticas locais, podendo igualmente ser adaptado em função dos distintos postos de trabalho.
- III) É da responsabilidade do chefe de escala a distribuição do uniforme e dos equipamentos de proteção individual de acordo com as necessidades de cada posto.
- IV) Aquando da admissão de um trabalhador, a DHL Aviation entregar-lhe-á também, para além do uniforme geral, as peças de vestuário próprias da temporada em que este for admitido (verão ou inverno) de acordo com o disposto nos procedimentos da DHL Aviation.
- V) Aos trabalhadores de rampa/sorting, a DHL Aviation entregará ainda, independentemente da temporada que aquele seja admitido, um uniforme com «gore-tex» (ou equivalente) e um forro polar.
- VI) Os uniformes de Inverno e de verão serão renovados, na integra, uma vez por ano, devendo a entrega do uniforme de verão realizar-se durante o mês de março e a entrega do uniforme de inverno durante o mês de outubro, salvo se não for possível por causa devidamente justificada (por ex., atraso por parte dos fornecedores).
  - VII) O equipamento de «gore-tex» (ou equivalente) somente será renovado aquando da sua deterioração.
- VIII) Independentemente do disposto supra, a DHL Aviation procederá, sempre que solicitado por um trabalhador, à reposição de qualquer peça cuja deterioração seja justificada.
- IX) A reposição das peças de roupa deterioradas apenas será efetuada mediante a prévia apresentação e entrega das referidas peças ao responsável de uniforme de cada escala.
- X) As peças de vestuário que fazem parte do uniforme são propriedade da DHL Aviation e devem ser usadas única e exclusivamente durante o tempo de trabalho, sendo autorizada também a sua utilização nas deslocações do domicílio até ao centro de trabalho e vice-versa.
- XI) Aquando da cessação do contrato de trabalho com a DHL Aviation, o trabalhador deverá devolver o uniforme na íntegra.
- XII) Caso o uniforme não seja devolvido na íntegra, a DHL Aviation poderá deduzir o seu valor aos créditos laborais que detenha sobre o trabalhador.

Lisboa, 18 de abril de 2024.

Pela DHL Aviation NV - SA (Sucursal):

Patrícia Chambel, mandatária.

Gualter Manuel Mira Courelas, mandatário.

José António Gomes Ferreira Reis, representante.

Pelo Sindicato dos trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, membro da direção.

Fernando José Miguel Pereira Henriques, membro da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT):

Anabela Ferreira Nazaré, mandatária.

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, mandatário.

Depositado em 3 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 120/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



# **PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

# CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre o Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado

# Artigo de revisão

Ao acordo de empresa celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, e com alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2022, e com alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.ª

### Âmbito

1-(...)

2- Este AE abrange um empregador e potencialmente cerca de 600 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

# Vigência

1-(...)

2- As tabelas salariais têm efeitos a 1 de janeiro de 2024.

3-(...)

4-(...)

Cláusula 54.ª

# Abono para falhas

1- Os caixas de escritório que movimentem regularmente dinheiro, têm direito a receber um subsídio mensal para falhas de 23,10 € enquanto desempenharem efetivamente essas funções.

2-(...)

Cláusula 60.ª

### Prémio de conhecimento de línguas

1-(...)

2- O valor do prémio é equivalente a 37,99 € por cada uma das duas primeiras línguas faladas e equivalente a 52,17 € por cada uma das demais.

3-(...)

4-(...)

Cláusula 63.ª

# Alimentação dos trabalhadores da sede

Os trabalhadores da sede a tempo completo têm direito a um subsídio de refeição no montante de 8,02 € por cada dia em que prestem serviço efetivo, desde que não tenham ausências superiores a meio dia de trabalho.



# Cláusula 68.ª

### Valor pecuniário da alimentação

- 3-(...)

# ANEXO I

# Definição de funções

(Mantém a redação em vigor, acrescentando:)

- A) Estabelecimentos hoteleiros
- 13- Categorias sem enquadramento específico

Massagista estética - É o trabalhador que executa massagens de estética e de relaxamento e/ou executa tratamentos de beleza. Assegura as tarefas de preparação assim como de marcação, atendimento, registo e cobrança inerentes às suas funções.



3- Categorias sem enquadramento específico

# ANEXO II

Tabela salarial estabelecimentos hoteleiros

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

-	Minoi	Euro									
Olau	MIVELS	1	2	3	4	5	9	7	8	6	10
A	Director de estabelecimento	1 240,00	1 255,00	1 275,00	1 285,00	1 305,00	1 320,00	1 335,00	1 350,00	1 380,00	1 440,00
В	Chefe de cozinha	1 015,00	1 030,00	1 045,00	1 065,00	1 080,00	1 095,00	1 110,00	1 125,00	1 170,00	1 225,00
C	Adjunto director estabelecimento	931,00	941,00	951,00	961,00	971,00	981,00	991,00	1 001,00	1 016,00	1 076,00
	Chefe de recepção										
	Chefe de pastelaria	00,100	00 900	0000	010	00 010	00 000	00	000030	00 700	00000
D	Sub-chefe de cozinha	904,00	906,00	900,000	910,00	912,00	929,00	944,00	00,656	964,00	1 029,00
	Chefe de manutenção e conservação										
	Chefe de departamento a)	904,00	906,00	908,00	910,00	912,00	929,00	944,00			
	Chefe de mesa										
	Cozinheiro de 1.ª										
田	Chefe de bar	887,00	889,00	891,00	893,00	895,00	897,00	899,00	901,00	903,00	948,00
	Ecónomo										
	Sub-chefe recepção										



Recepcionists de 1.*   Recepcionist de 2.*   Recepcionist de 3.*   Recepcionist		Massagista estética de 1.ª										
Techico de manutenção   2010-01		Recepcionista de 1.ª	00 360	070000	00 000	00 00	00 700	00 300	00000	0000	00 000	007 00
Tecnico de manutenção   Escriturário de 1.3   876,00   878,00   888,00   882,00   884,00   888,00		Sub-chefe de mesa	00,0070	00,070	000,000	007,00	004,00	000,000	000,000	00,000	092,00	024,00
Escription de 1.*   Raception de 2.* II   Raception de 1.*   Raception de 2.*   Racepti		Tecnico de manutenção										
Pasteleiro de 1.*   Recepcionista estética de 2.*   Recepcionista estética de 2.*   Recepcionista estética de 2.*   Recepcionista de 2.	Þ	Escriturário de 1.ª										
Becanção         880,00         882,00         886,00         888,00           Gov. geral de andares a)         876,00         878,00         880,00         882,00         888,00           Gov. geral de andares a)         880,00         880,00         882,00         888,00         888,00           Cozinheiro de 2.ª II         Barman de 1.ª         Barman de 1.ª         Becepcionista de 2.ª II         862,00         864,00         866,00         870,00         874,00           Governanta de andares a)         Governanta de andares a)         862,00         864,00         868,00         872,00         874,00           Hasteleiro de 2.ª         Amasagista estérica de 3.ª         Besciturário de 2.ª         862,00         864,00         868,00         870,00         874,00	Ц	Pasteleiro de 1.ª	876,00	878,00	880,00	882,00	884,00	886,00	888,00	890,00	892,00	894,00
Escanção  Gov. geral de andares a)  Rocimbeiro de 2.º II  Recepcionista de 2.º II  Barman de 1.º  Cozimbeiro de 2.º II  Barman de 1.º  Covernanta de andares a)  Rocernanta de alojamento  Porteiro de 1.º  Controlador  Pasteleiro de 2.º  Massagista estética de 3.º  Escriturário de 2.º  Rocompanta de andares a)  Rocontrolador  Fiel de armazém a)  Rocontrolador  Rocontrolador  Fiel de armazém a)  Rocon		Massagista estética de 2.ª										
Gov. geral de andares a)         876,00         878,00         882,00         886,00         888,00         882,00		Escanção										
Empregado de mesa 1.³         Empregado de mesa 1.³           Cozinheiro de 2.³ II         Recepcionista de 2.³ II           Barnan de 1.³         Barnan de 1.³           Despenseiro II         S62.00           Governanta de andares a)         862.00           Governanta de alojamento         862.00           Porteiro de 1.³         862.00           Governanta de alojamento         864.00           Porteiro de 1.³         862.00           Routrolador         Pasteleiro de 2.³           Massagista estética de 3.³         862.00           Escriturário de 2.³         862.00           Fiel de armazém a)         864.00           864.00         866.00           865.00         870.00           872.00         874.00		Gov. geral de andares <i>a</i> )	876,00	878,00	880,00	882,00	884,00	886,00	888,00	890,00	892,00	894,00
Recepcionista de 2.ª II         86c.00         86c.00         866.00         868.00         872.00         874.00           Barman de 1.ª         Despenseiro II         862.00         864.00         866.00         872.00         874.00           Governanta de andarces a)         Governanta de andarces a)         862.00         864.00         866.00         870.00         874.00           Porteiro de 1.ª         Controlador         Pasteleiro de 2.ª         Massagista estética de 3.ª         Rescriturário de 2.ª         Rescriturário de 2.ª         862.00         864.00         866.00         868.00         870.00         874.00		Empregado de mesa 1.ª										
Recepcionista de 2.ª II         Barman de 1.ª         862,00         864,00         866,00         868,00         870,00         872,00         874,00           Porteiro de 1.ª         Governanta de andares a)         862,00         864,00         866,00         868,00         870,00         874,00           Governanta de alojamento         Porteiro de 1.ª         Controlador         Pasteleiro de 2.ª         Amassagista estética de 3.ª         Escriturário de 2.ª         862,00         864,00         866,00         868,00         870,00         874,00		Cozinheiro de 2.ª II										
Barman de 1.³         Berman de 1.³         862,00         864,00         866,00         868,00         870,00         872,00         874,00           Covernanta de andares a)         Governanta de alojamento         862,00         864,00         866,00         872,00         874,00           Porteiro de 1.³         Controlador         Pasteleiro de 2.³         Amassagista estética de 3.³         Recriturário de 2.³         Recriturário de 2.°         Rec		Recepcionista de 2.ª II										
Despenseiro II         S62,00         864,00         866,00         868,00         870,00         872,00         874,00           Governanta de andares a)         Borteiro de 1.a         Roteiro de 1.a         Roteiro de 2.a         R		Barman de 1.ª										
Operatio polivalente de 1.a       862,00       864,00       866,00       868,00       872,00       874,00         Governanta de andares a)       862,00       864,00       866,00       868,00       872,00       874,00         Governanta de alojamento       Porteiro de 1.a       Controlador       Posteleiro de 2.a       Assagista estética de 3.a       Assagista estética de 3.a       Assagista estética de 2.a       Assagista estética de 3.a       Assagista estética de 3		Despenseiro II										
Governanta de andares a)         862,00         864,00         866,00         868,00         870,00         872,00         874,00           Governanta de alojamento         Porteiro de 1.a         Controlador         Asseteleiro de 2.a         Asseteleiro de 2.a <t< td=""><td></td><td>Operário polivalente de 1.ª</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></t<>		Operário polivalente de 1.ª										
Governanta de alojamento         Governanta de alojamento           Porteiro de 1.a         Controlador           Controlador         Pasteleiro de 2.a           Massagista estética de 3.a         Escriturário de 2.a           Escriturário de 2.a         S62,00           Fiel de armazém a)         862,00           862,00         864,00           865,00         870,00           872,00         874,00	۲	Governanta de andares <i>a</i> )	862,00	864,00	866,00	868,00	870,00	872,00	874,00	876,00	878,00	880,00
862,00       864,00       866,00       868,00       872,00       872,00       874,00	5	Governanta de alojamento										
862,00     866,00     868,00     872,00     874,00		Porteiro de 1.ª										
862,00     866,00     868,00     872,00     874,00		Controlador										
862,00     866,00     868,00     870,00     872,00     874,00		Pasteleiro de 2.ª										
862,00     864,00     866,00     868,00     870,00     872,00     874,00		Massagista estética de 3.ª										
862,00 864,00 866,00 868,00 870,00 872,00 874,00		Escriturário de 2.ª										
		Fiel de armazém a)	862,00	864,00	866,00	868,00	870,00	872,00	874,00	876,00	878,00	880,00



	Cozinheiro de 2.ª I			9			i c	000000000000000000000000000000000000000	0	i i	
	Recepcionista e 2.ª I	860,00	862,00	864,00	866,00	868,00	8/0,00	8/7,00	8/4,00	8/6,00	8/8,00
	Empregado de mesa de 2.ª										
	Barman de 2.ª										
	Despenseiro I										
1	Empregada de andares	00 020	00 00	064 00	00 990	00 070	00 000	00 000	00.440	00 250	00 000
<b>-</b>	Porteiro de 2.ª	00,000	007,00	004,00	00,000	00,000	00,00	0/7,00	0/4,00	0/0/0/0	00,010
	Trintanário II										
	Cafeteiro										
	Operário polivalente de 2.ª										
	Chefe copa a)	00 030	00 00	00 7 00	00 998	00 000	00 000	00 00	00 710	00 200	00 000
	Costureiro especializado a)	900,000	862,00	864,00	900,000	808,00	8/0,00	8/2,00	8/4,00	8/0,00	8/8,00
	Copeiro II	855,00	857,00	859,00	861,00	863,00	865,00	867,00	869,00	871,00	873,00
	Ajudante despenseiro/cavista										
	Empregado de limpeza II	00 220	00 230	00 050	061.00	063.00	00 290	00 230	00 090	07100	072 00
I	Empregado lavandaria II	00,550	00,700	00,650	001,00	00,500	00,500	00,/00	00%,00	0/1,00	00,570
	Jardineiro										
	Trintanário I	00 220	00 230	00 050	061.00	00 630	00 270	00 230	00 070	07100	00 620
	Estagiário de cozinha do 4.º ano	00,550	00,700	00,850	001,00	00,500	002,00	00′,00	00%,00	0/1,00	0/2,00
	Copeiro I	00 050	00 630	054.00	00 958	00 050	00 098	00 638	00 170	00 998	00 696
	Vigilante	00,000	00,770	00.4.00	00,000	00,000	000,000	00,700	004,00	000,000	000,000
r	Empregado de limpeza I	00 058	00 658	854 00	00 958	00 858	00 098	00 698	00 178	00 998	00 898
	Empregado de lavandaria I	00,000	00,770	00,400	00,000	00,000	000,000	00,700	004,00	00,000	000,000
	Estagiário de cozinha do 3.º ano	850,00	852,00	854,00	856,00	858,00	860,00	862,00	864,00	866,00	868,00



Γ	Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos	850,00	852,00	854,00	856,00	858,00	860,00	862,00	864,00	866,00	868,00
	Mandarete										

# Tabela salarial da sede e serviços administrativos

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

(	. ;	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
Grau	Niveis	1	2	3	4	s	9	7	∞	6	10
A	Director geral a)	3 524,00	3 537,00	3 551,00	3 564,00	3 579,00	3 594,00	3 609,00			
۴	Director de departamento a)	2 107,00	2 120,00	2 134,00	2 147,00	2 162,00	2 178,00	2 193,00			
q	Consultor	2 115,00	2 121,00	2 135,00	2 148,00	2 163,00	2 179,00	2 194,00	2 215,00	2 256,00	2 309,00
	Chefe de serviços II										
Ç	Assessor	1 677 00	00 007	1 702 00		1 220		1 763 00	1 701 00	1 621 00	1 007 00
J	Técnico superior principal	1 6//,00	1 090,00	1 /05,00	1 / 10,00	1 /32,00	1 /48,00	1 /02,00	00,16/ 1	1 00,150	1 88/,00
	Auditor										
	Técnico superior de 1.ª										
D	Chefe de serviços I	1 469,00	1 477,00	1 487,00	1 502,00	1 519,00	1 533,00	1 548,00	1 565,00	1 592,00	1 631,00
	Analista informático										
	Técnico superior de 2.ª										
Ц	Técnico de 1.ª	1 271 00	1 276 00	1 200 000	1 204 00	1 204 00	1 226 00	1 250 00	1 265 00	1 274 00	1 415 00
ù	Programador	1 2/1,00	1 2/0,00	1 290,000	1 304,00	1 310,00		00,000 1	00,505 1	1 3 / 4,00	1 413,00
	Técnico auxiliar principal										



	Chefe de secção II										
	Técnico auxiliar de 1.ª										
	Técnico de 2.ª		,								
Ľ	Secretário de administração de 1.ª a)			00	1 60 00	7	0000	1 200		1 250	0000
<b>L</b>	Secretário de direcção de 1.ª a)	1 1 25,00	1 151,00 1	1 155,00	1 139,00	1 1/4,00	1 190,00	1 200,000	1 221,00	1 250,00	1 290,00
	Contabilista										
	Técnico superior estagiário										
	Promotor de vendas II										
	Chefe de secção I										
(	Secretário de direcção de 2.ª a)			9	50	000	110 00		0000	1 40 00	-
כ	Secretário de administração de 2.ª a)	1 034,00 1 0	1 04/,00 1	1 001,00	1 0/1,00	1 08/,00	1 110,00	1 11/,00	1 152,00	1 148,00	1 1/1,00
	Técnico auxiliar de 2.ª										
	Escriturário principal			0000	00 00	1 020 00	1.054.00	1 00000	000001	1 005 00	1 1 2 1 00
Н	Caixa escritório de 1.ª	969,00	1 00,666	1 008,00	1 022,00	1 038,00	1 034,00	1 00%,00	1 0/9,00	1 096,00	1 121,00
	Sub-chefe de secção <i>a)</i>	6 00,686	995,00	1 008,00	1 022,00	1 038,00	1 054,00	1 069,00	00,00	00,00	0,00
-	Caixa escritório de 2.ª			000	00	00 130	00 00	007.00	000	1 016 00	1 040 00
<b>-</b>	Técnico estagiário do 2.º ano	910,00	00,016	926,00	942,00	00,756	97,200	96/,00	1 002,00	1 016,00	1 040,00
	Primeiro escriturário										
ſ	Promotor de vendas I	8 00,008	862,00	864,00	866,00	868,00	870,00	872,00	875,00	890,00	915,00
	Motorista										
1	Segundo escriturário	00 330	00 230	00.030	00 170	00 630	00 270	00 230	00 030	07100	00 220
٦	Técnico estagiário do 1.º ano		00,75	00,600	001,00	00,500	00,500	00,700	00,600	0/1/00	00,570
	Terceiro escriturário										
>	Telefonista	00 030	00 030	06.4.00	00 220	00 020	00 038	00 030	00 770	00 220	00 000
W	Continuo			00,400	00,000	00,000	00,000	00,700	00,4,00	00,000	00,000
	Estagiário de promotor de vendas										



## Artigo 2.º

#### Texto consolidado

Dando cumprimento ao disposto no número 2 do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações posteriores as partes republicam o texto consolidado do AE Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, e com alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2022, e com alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, como anexo I.

Lisboa, 29 de fevereiro de 2024.

Pelo Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA:

Luis Castanheira Lopes, mandatário.

Carla Gomes, mandatária.

Florinda Ferreira, mandatária.

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

Fernando Carlos Cerqueira Pinto, na qualidade de legal representante. Maria das Dores Gomes, na qualidade de legal representante.

#### **ANEXO**

#### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

## Área e vigência

## Cláusula 1.ª

# Âmbito

- 1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado o Grupo Pestana Pousadas Investimentos Turísticos, SA, adiante também designada por empresa ou por entidade patronal, cuja atividade consiste na exploração da rede de Pousadas de Portugal, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, na sede e nos estabelecimentos hoteleiros por si geridos em Portugal, que sejam filiados nas associações sindicais integrantes da federação sindical outorgante.
  - 2- Este AE abrange um empregador e potencialmente cerca de 600 trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

# Vigência

- 1- Este acordo entra em vigor no dia seguinte à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração mínima de 24 meses salvo quanto às tabelas salariais e cláusulas conexas que terão a duração de 12 meses.
  - 2- As tabelas salariais têm efeitos a 1 de janeiro de 2024.
- 3- Como princípio geral, as tabelas salariais serão anualmente revistas, produzindo efeitos nos termos da aprovação da sua revisão.
- 4- Sempre que se verifiquem, pelo menos, 3 alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com exceção das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.



## CAPÍTULO II

# Ingresso na atividade

#### Cláusula 3.ª

#### Condições de admissão

- 1- Condições de admissão dos trabalhadores de hotelaria:
- a) A idade mínima de admissão é de 18 anos;
- b) A habilitação mínima é o 9.º ano de escolaridade ou equivalente;
- c) Quem não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a profissão, dever ter no ato de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente para a atividade, a comprovar por exame médico quando exigido por lei.
  - 2- Condições de admissão dos trabalhadores da sede:
  - a) A idade mínima de admissão é de 18 anos:
  - b) A habilitação mínima é o 12.º ano de escolaridade.

## Cláusula 4.ª

#### Estágio

- 1- É considerado estágio o período de tempo necessário para que o trabalhador ou candidato adquira o conhecimento e a experiência indispensável ao exercício de uma profissão, devendo ser acompanhado por trabalhador habilitado.
- 2- Findo o período de estágio, e caso obtenha informação positiva, o estagiário ingressará no primeiro grau da categoria profissional respetiva.
- 3- O trabalhador que não obtenha aprovação poderá requerer exame, a realizar em escola profissional, sendo promovido ao grau inicial da categoria respetiva no primeiro dia do mês seguinte àquele em que obtenha aproveitamento.
- 4- O estagiário que não tenha obtido aprovação manterá a categoria profissional que já titulava ou não será admitido como trabalhador, consoante os casos, sem poder exigir qualquer outro procedimento da empresa.
- 5- O tempo de estágio numa categoria profissional, desde que superior a 45 dias, contará para efeitos de antiguidade no caso do estagiário obter aprovação.
- 6- A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador suspende a contagem do tempo de estágio.

## Cláusula 5.ª

## Título profissional

Nas profissões em que seja legalmente exigida a posse de carteira profissional ou título de valor equivalente nenhum trabalhador poderá exercer a sua atividade sem estar munido desse título.

## Cláusula 6.ª

## Contratos individuais de trabalho

- 1- Se possível até à data de admissão ou durante o período de experiência, têm as partes de dar forma escrita ao contrato de trabalho.
- 2- O contrato de trabalho deve conter os elementos legalmente estipulados e ser feito em duplicado, ficando cada parte com o seu exemplar.
  - 3- Salvo prova em contrário, a falta de contrato de trabalho escrito é imputável à empresa.
- 4- Os diretores de estabelecimento ficarão sujeitos ao regime de disponibilidade, o qual confere à empresa a possibilidade de os mudar de estabelecimento ao fim de 2 anos de permanência em cada um, desde que conste expressamente do contrato individual de trabalho.

## Cláusula 7.ª

## Período experimental

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



- 2- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.
- 3- O período experimental tem a seguinte duração:
- a) 75 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 os que desempenham funções de confiança;
  - c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadros superiores.
  - 4- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva desde o início da prestação de trabalho.

## CAPÍTULO II

## Quadros, recrutamento, promoções e densidades

#### Cláusula 8.ª

## Organização do quadro de pessoal

- 1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das normas deste AE.
- 2- A classificação dos trabalhadores para o efeito de organização do quadro de pessoal deverá corresponder às funções exercidas.

#### Cláusula 9.ª

## Recrutamento e progressão profissional

- 1- As vagas que ocorrerem na sede e nos estabelecimentos hoteleiros serão preenchidas, preferencialmente, mediante concurso interno destinado aos trabalhadores da empresa que obedeçam ao perfil adequado ao lugar a preencher.
- 2- Os requisitos e termos do concurso serão publicitados nos locais apropriados nos estabelecimentos e na sede ou por outro meio adequado à sua divulgação.
- 3- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento quanto ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.
- 4- Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
  - 5- Os trabalhadores progridem nos termos do anexo V-A e V-B.

## Cláusula 10.ª

## Promoções

- 1- Para as categorias profissionais dos estabelecimentos hoteleiros a seguir indicadas observar-se-á o seguinte quanto aos respetivos acessos:
- a) Os escriturários de 2.ª ingressam na categoria profissional imediata quando completem 3 anos de serviço naquela categoria;
- a) Os estagiários de hotelaria ingressarão na categoria inicial da secção onde irão prosseguir a sua atividade após 2 anos de estágio com informação positiva;
- b) Os mandaretes que tenham mais de 2 anos de serviço efetivo serão promovidos a trintanários I, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham desempenhando;
- c) Os estagiários de cozinha ingressarão na categoria de cozinheiros de 2.ª-I, logo que completem 4 anos de estágio com informação positiva;
- d) Os cozinheiros de 2.ª-I, que completem 3 anos de permanência nesta categoria ascenderão à categoria de cozinheiro de 2.ª-II, salvo informação do serviço desfavorável;
- *e)* Os rececionistas de 2.ª-I, que completem 3 anos de permanência nesta categoria ascenderão à categoria de rececionista de 2.ª-II, salvo informação do serviço desfavorável;
- f) Os operários polivalentes de 2.ª que completem 3 anos de permanência neste escalão ascenderão ao escalão superior salvo informação do serviço desfavorável;
- g) Os copeiros I que completem 2 anos de função na categoria, ascendem à categoria de copeiro II, salvo informação de serviço desfavorável;



- h) Os trintanários I que completem 3 anos de permanência nesta categoria ascendem à categoria de trintanários II;
- *i)* Os empregados de lavandaria ascendem ao escalão superior após 2 anos de função nesta categoria, salvo informação de serviço desfavorável;
- j) Os empregador da limpeza I, ascendem ao escalão superior após 2 anos de função nesta categoria, salvo informação de serviço desfavorável;
- k) Os ajudantes de despenseiro que completem 1 ano de permanência nesta categoria ascenderão a despenseiros I.
- 2- Para as categorias dos trabalhadores da sede a seguir indicadas observar-se-á o seguinte quanto aos respetivos acessos:
- a) Os 3.º escriturários ingressam na categoria profissional imediata após completarem 3 anos de serviço naquela categoria;
- b) Os 2.º escriturários ingressam na categoria profissional imediata após completarem 3 anos de serviço naquela categoria, salvo informação e serviço desfavorável;
  - c) Os técnicos auxiliares de 2.ª ingressam na categoria imediata após completarem 3 anos naquela categoria;
- d) Os técnicos de 2.ª ingressaram na categoria imediata após completarem 3 anos naquela categoria, salvo informação de serviço desfavorável;
- e) Os técnicos superiores de 2.ª ingressam na categoria imediata após completarem 3 anos naquela categoria, salvo informação de serviço desfavorável;
- f) Os técnicos superiores estagiários ingressam na categoria de técnico superior de 2.ª logo após completarem 1 ano de estágio com informação positiva;
- g) Os estagiários de promotores de vendas ingressam na categoria de promotor de vendas I, logo que completem 1 ano de estágio com informação positiva;
- h) Os telefonistas de 2.ª ascendem automaticamente ao escalão superior após 2 anos de função nesta categoria;
- i) Os técnicos estagiários do 2.º ano ingressam na categoria do técnico auxiliar após completarem 2 anos de estágio com informação positiva.

## Cláusula 11.ª

## Densidades das categorias profissionais

- 1- A empresa observará as densidades das várias categorias profissionais que considerar adequadas à atividade dos estabelecimentos.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em caso de existência de apenas 1 trabalhador por secção deve ter, pelo menos, a categoria de 1.ª e as pousadas de maior atividade terão preferencialmente uma chefia de receção, de cozinha e de mesa.

#### Cláusula 12.ª

## Densidades de estagiários e dos respetivos encarregados

- 1- Nas secções em que haja até 2 profissionais só poderá haver um estagiário e naquelas em que o número for superior poderá haver um estagiário por cada 3 profissionais.
- 2- Porém, em casos devidamente justificados, poderá a regra constante do número 1 não ser aplicada, devendo a empresa comunicar previamente ao sindicato o motivo.
- 3- Quando qualquer estabelecimento tenha ao seu serviço em determinada secção ou secções afins até 3 ou mais trabalhadores classificados como estagiários, de acordo com o número 1 desta cláusula, deverá ser, no mínimo, nomeado encarregado de estágio um profissional dos seus quadros permanentes.
- 4- Por cada conjunto de 3 estagiários que ultrapassem o mínimo de 3, referido no número anterior, é obrigatória a nomeação de mais um encarregado.



## CAPÍTULO IV

## Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.ª

#### Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- *d)* Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional o exija;
  - f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemniza-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- *i)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos e doenças profissionais;
- *j)* Manter permanentemente atualizado o registo de pessoal em cada estabelecimento, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidade dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 14.ª

## Deveres dos trabalhadores

São, designadamente, obrigações dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os demais trabalhadores e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade;
  - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
  - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela entidade patronal;
- e) Cumprir as ordens e instruções da entidade patronal respeitantes à execução ou à disciplina do trabalho bem como à segurança e saúde no trabalho que não sejam contrárias aos seus direitos;
- f) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações, referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho, daqueles que lhes forem confiados pela entidade patronal, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e da qualidade do serviço;
- *i)* Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;
  - j) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho;
- *k)* Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho, desde que aprovados pelo organismo estatal competente;
  - l) Não conceder crédito sem que tenha sido especialmente autorizado;
- *m)* Abster-se de consumir durante o período normal de trabalho quaisquer bebidas alcoólicas ou outras substâncias que possam causar-lhe perturbações ou influenciar a sua atividade.



## Cláusula 15.ª

#### Garantias dos trabalhadores

- 1- É proibido à entidade patronal:
- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
  - b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos demais trabalhadores;
  - d) Diminuir a retribuição dos trabalhadores salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
  - e) Mudar o trabalhador para categoria profissional inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona de atividade sem acordo deste, salvo nos casos especiais constantes deste AE;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos já adquiridos e garantias decorrentes da antiguidade;
  - h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ela própria ou a entidade por ela indicada.
- 2- A atuação da entidade patronal com contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e neste AE.

#### Cláusula 16.ª

#### Cobrança da quotização sindical

- 1- Relativamente aos trabalhadores que lhe tenham solicitado a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário a empresa deduzirá mensalmente o valor respetivo no ato do pagamento da retribuição.
- 2- Nos 15 dias seguintes a cada cobrança, a empresa remeterá ao sindicato respetivo o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização, preenchido com as informações devidas e o sindicato dará quitação, pelo meio ou forma ajustados caso a caso, de todas as importâncias recebidas.

## Cláusula 17.ª

## Objetos perdidos

- 1- Os trabalhadores têm o dever de entregar à chefia hierárquica os objetos e valores extraviados ou perdidos que encontrem e têm o direito a exigir da mesma chefia um recibo comprovativo da entrega do respetivo objeto ou valor.
- 2- Passado 1 ano sem que o objeto ou valor seja reclamado pelo proprietário ou sem que tenha sido possível localizá-lo o trabalhador tem direito a que lhe seja entregue o objeto ou o valor que tenha encontrado extraviado ou perdido.

## Cláusula 18.ª

## Formação profissional

- 1- A entidade patronal deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.
- 2- Os trabalhadores devem participar com diligência nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.
- 3- A entidade patronal deve promover o desenvolvimento das qualificações dos seus trabalhadores, através de planos de formação, de forma a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores.
- 4- A empresa deve assegurar o número mínimo legal de 35 horas de formação anuais a cada trabalhador em ações a realizar por ela ou através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.
- 5- A frequência dos cursos durante o período normal de trabalho será obrigatória, salvo ocorrendo motivos ponderosos e atendíveis, devidamente justificados, para os trabalhadores designados para o efeito pela entidade patronal, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias contratuais.



# CAPÍTULO V

# Poder disciplinar

#### Cláusula 19.ª

#### Poder e exercício da ação disciplinar

- 1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
- 2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infração.
  - 3- A sanção não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 4- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de integrar o conceito de justa causa de despedimento o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos fatos que lhe são imputados.
- 5- Se o trabalhador for representante sindical é ainda enviada cópia dos 2 documentos à associação sindical respetiva.
- 6- 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.
- 7- Concluídas as diligências probatórias, a cópia integral do processo é apresentada à comissão de trabalhadores e, no caso do número 5, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de 10 dias seguidos, apresentar o seu parecer fundamentado.

#### CAPÍTULO VI

# Duração do trabalho

## Cláusula 20.ª

## Regimes de horários de trabalho

A prestação do trabalho pode ocorrer, designadamente, nos seguintes regimes de horários:

- a) Fixos: Quando as horas de entrada e de saída são iguais todos os dias e constam dos mapas de horários de trabalho, de acordo com este AE;
- b) Flexíveis: Quando comportam diariamente um período fixo que o trabalhador tem de cumprir estritamente e um período não fixo de que, dentro dos limites previamente acordados por escrito e salvaguardando sempre o normal funcionamento da secção ou do sector abrangido, o trabalhador disporá, sem prejuízo da observância dos períodos diários e semanais de trabalho a que está obrigado;
- c) Flutuantes: Quando as horas de início e termo de cada período de trabalho sejam diferentes em cada dia da semana, mas se encontrem previamente fixadas nos mapas de horários de trabalho.

## Cláusula 21.ª

## Período diário e semanal de trabalho

- 1- Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis praticados para os trabalhadores por ele abrangidos, o período semanal de trabalho nos estabelecimentos hoteleiros é, em 5 dias por semana, o seguinte:
  - a) Nos meses de maio a outubro 39 horas semanais;
  - b) Nos meses de novembro a abril 37 horas semanais.
  - 2- O período semanal de trabalho dos trabalhadores da sede será de 36 horas, de segunda a sexta-feira.
- 3- Através de contrato individual de trabalho poderão ser acordados individualmente horários de trabalho até 40 horas semanais em 5 dias por semana.
- 4- A duração do período normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de 2 horas sem que a duração semanal do trabalho exceda as 50 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força



maior. Em cada ano civil o trabalhador não pode prestar mais de 150 horas de trabalho neste regime.

- 5- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurado por referência a períodos de 4 meses.
- 6- As horas de trabalho prestado neste regime, de acordo com o disposto nos números anteriores, serão compensadas com uma redução diária não superior a 2 horas no início ou no termo do período diário de trabalho ou por redução da semana de trabalho em dias completos a usufruir imediatamente antes ou após os dias de descanso semanal ou, ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, mas, neste caso, sem aumento do subsídio de férias, conforme for definido pela entidade empregadora no início de cada período de referência e cabe ao trabalhador indicar dentro do mesmo período, com a antecedência mínima de 5 dias, as datas de fruição da compensação as quais deverão ser aceites pela entidade patronal salva necessidade do serviço que comprovadamente o impeça.
- 7- Chegado o termo do período de referência sem ter havido compensação de horas trabalhadas, a entidade empregadora procederá à marcação das compensações durante o mês seguinte, tendo o trabalhador direito ao seu pagamento como trabalho suplementar nos termos da cláusula 27.ª no caso de assim não suceder. Caso a entidade empregadora seja credora de horas não haverá lugar a qualquer tipo de compensação. Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho por qualquer forma, o crédito de horas existente será compensado através do seu pagamento pelo valor da retribuição normal, o qual será calculado através da fórmula constante do número 11 da cláusula 27.ª
- 8- Por via de regra, a entidade empregadora comunicará ao trabalhador, por escrito, com a antecedência mínima de 5 dias, os dias em que este deve cumprir o período normal de trabalho até 10 horas, podendo esse prazo ser reduzido no caso de verificar motivo de força maior devidamente fundamentado até um mínimo de 24 horas.
- 9- O trabalhador poderá recusar prestar trabalho no regime de cumprimento do horário estabelecido na presente cláusula, em determinado dia ou dias, nos mesmos termos em que poderia recusar prestar trabalho suplementar.
- 10-A empresa deve manter atualizado o registo adequado ao apuramento do balanço de horas de trabalho cumpridas pelo trabalhador neste regime, o qual pode, a qualquer momento, ser consultado pelo trabalhador.

Cláusula 22.ª

## Intervalos no horário de trabalho

- 1- O período diário de trabalho poderá ser intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 5 horas.
- 2- Mediante acordo com o trabalhador, poderão ser feitos 2 períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a 5 horas.
- 3- O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem de tempo de descanso, salvo quando seja superior a 2 horas.
- 4- O intervalo entre o termo do período normal de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a 10 horas.
- 5- Havendo realização de trabalho suplementar, o intervalo referido no número 4 pode ser reduzido para 8 horas.
- 6- Nos casos em que a empresa assegure alojamento aos trabalhadores pode ser observado um intervalo de 8 horas entre o termo do período normal de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte.
  - 7- Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a 6 nem inferior a 2 horas.

Cláusula 23.ª

## Horários especiais

As situações de horários especiais, designadamente os referentes a trabalhadoras grávidas ou a trabalhadores abrangidos por qualquer regime de proteção da maternidade e da parentalidade, trabalho de menores e trabalhador estudante serão regidas pelo disposto na lei quanto a tais matérias.

Cláusula 24.ª

## Horário de trabalho

- 1- Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.
  - 2- No momento da admissão o horário a efetuar por cada profissional deve, sempre que possível, ser ajusta-



do à possibilidade de transporte entre o seu domicílio e o local de trabalho.

- 3- A organização dos horários de trabalho deve ser efetuada nos seguintes termos:
- a) São prioritárias as exigências de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Facilitação da conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- c) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente, com exceção do disposto na alínea c) do número 4 desta cláusula;
- d) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévias à comissão de trabalhadores e aos delegados sindicais e devem ser programadas com pelo menos 2 semanas de antecedência e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;
- e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.
  - 4- O empregador só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:
  - a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;
  - b) Quando haja acordo entre ambas as partes;
- c) Quando houver motivo fundamentado; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.
- 5- Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do empregador, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

Cláusula 25.ª

#### Trabalho por turnos

Nas secções de funcionamento ininterrupto nas 24 horas do dia, o trabalhador pode ser prestado por turnos, preferencialmente na modalidade de turnos rotativos.

Cláusula 26.ª

#### Isenção de horário de trabalho

- 1- Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que exercem as funções de direção, chefia, subchefia ou quaisquer outras legalmente previstas.
- 2- Para efeitos do exercício de funções em regime de isenção de horário de trabalho devem ser cumpridas as disposições legais respetivas.
- 3- Sem prejuízo de situações contratuais mais favoráveis já constituídas, o trabalhador isento de horário de trabalho, seja dos serviços da sede ou dos estabelecimentos hoteleiros, terá direito a uma retribuição de 20 % calculada sobre a sua remuneração base mensal.

Cláusula 27.ª

## Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora do horário de trabalho, após prévia e expressa determinação da entidade patronal.
- 2- O trabalho suplementar só pode ocorrer quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.
- 3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para sua viabilidade.
- 4- O trabalhador é obrigado a realizar o trabalho suplementar até ao limote de 160 horas por ano, podendo este limite ir até 200 horas por ano se se tornar necessário fazer face a alguma das situações a que alude o número anterior salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 5- A remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será igual à da retribuição de base da hora normal de trabalho, com os seguintes acréscimos:
  - a) 50 % na primeira hora ou fração;
  - b) 75 % nas horas seguintes ou suas frações.
- 6- A remuneração do trabalho suplementar relativo a dia de descanso semanal obrigatório ou a dia de descanso semanal complementar será efetuada através do acréscimo de 100 % do tempo do período de trabalho suplementar prestado.
- 7- A remuneração do trabalho suplementar relativo a dia feriado será igual à da retribuição da hora normal de trabalho, com o acréscimo de 100 % quanto a todo o período de trabalho suplementar prestado.
  - 8- Em alternativa ao pagamento da retribuição do trabalho suplementar em dinheiro conforme previsto nos



números 5 a 7 desta cláusula, as partes podem acordar o pagamento descanso compensatório pelo dobro das horas suplementares prestadas.

- 9- A fruição do tempo de compensação terá lugar nas datas pretendidas pelo trabalhador até ao final do ano civil respetivo salvo necessidade do serviço que o inviabilize.
- 10-No caso do contrato de trabalho cessar antes de ter sido gozado o tempo a que o trabalhador teria direito nos termos do número anterior, a entidade patronal efetuará o pagamento respetivo tomando como base os acréscimos de retribuição previstos nos números 5 a 7 desta cláusula.
  - 11- A remuneração horária normal será calculada de acordo com a seguinte formula:

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

sendo:

*RH* = Remuneração horária normal;

*RM* = Retribuição mensal;

n = Período normal de trabalho semanal.

- 12- A retribuição mensal para efeitos do número anterior é constituída pela remuneração pecuniária base.
- 13- Em tudo quanto não esteja previsto nesta cláusula sobre condições de prestação, duração, remuneração, descanso compensatório, regimes especiais e registo de trabalho suplementar aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 28.ª

#### Trabalho noturno

- 1- Nos estabelecimentos hoteleiros considera-se noturno o trabalho prestado entre as 24h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 50 %, porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de 4 horas durante o período considerado noturno, será todo o período diário remunerado com este acréscimo.
- 3- Se, além de noturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.
- 4- Quando o trabalho noturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.
- 5- No caso dos horários fixo em que, diariamente, mais de 4 horas coincidam com o período noturno, o subsídio será igual a metade da remuneração ilíquida mensal.
- 6- Na sede da empresa considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, o qual será pago com um acréscimo de 25 %.

## CAPÍTULO VII

## Local de trabalho e mobilidade geográfica

Cláusula 29.ª

## Local de trabalho

- 1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.
- 2- Na falta de indicação expressa do contrato de trabalho, local de trabalho é o estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

Cláusula 30.ª

#### Transferência a pedido

- 1- O trabalhador tem direito a ser transferido nos casos e nas condições previstas no artigo 195.º do Código do Trabalho.
  - 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a pedir transferência de local



de trabalho estando esse direito condicionado à existência de vaga no estabelecimento para onde pretenderem ser transferidos e à adequação do seu perfil profissional às funções a desenvolver.

3- Se o trabalhador que solicitar a transferência estiver na situação de mobilidade referida na cláusula seguinte, terá prioridade no preenchimento do posto de trabalho pretendido, caso tenha as condições mínimas exigíveis nos termos deste AE, para o desempenho do posto de trabalho.

#### Cláusula 31.ª

#### Transferência definitiva

- 1- A empresa pode transferir definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho nas seguintes condições:
  - a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo de interesse da empresa, designadamente a diminuição notória de serviços prestados, devidamente fundamentado, o exija e a transferência não cause prejuízo sério para o trabalhador.
  - 2- Na transferência a que se refere o número anterior a empresa deverá:
  - a) Adotar um procedimento não discriminatório na decisão de transferência;
- b) Esgotar as hipóteses de ocupação, com ou sem reconversão, na localidade onde o trabalhador se encontra a trabalhar;
- c) Transferir o trabalhador para o local de trabalho mais próximo possível do anterior onde haja vaga, preferencialmente a não mais de 100 km;
- d) Indemnizar o trabalhador do acréscimo comprovado de encargos com transporte entre o novo local de trabalho e o domicílio, enquanto este se mantenha, com uma duração máxima de 60 dias, e pelos custos inerentes à mudança de residência;
- e) Conceder ao trabalhador transferido a dispensa de comparência ao serviço durante 5 dias consecutivos na ocasião da transferência;
- f) Considerar em ajudas de custo os primeiros 6 meses de permanência do trabalhador transferido nas condições da alínea anterior, correspondente a 4,00 € o valor da ajuda de custo diária para este efeito.
- 3- O trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação legalmente prevista para os casos de resolução do contrato pelo trabalhador com justa causa.
- 4- Após 3 anos de serviço em cada estabelecimento, a empresa pode, independentemente do disposto anteriormente, transferir por conveniência de serviço para outro estabelecimento os diretores de estabelecimento.
- 5- Os trabalhadores transferidos nas condições do número anterior terão direito a alojamento para si e para o agregado familiar que com eles coabite e a alimentação nos mesmos termos que tinham no local de trabalho anterior.
- 6- Aos trabalhadores transferidos nos termos do número 4 é aplicável o disposto nas alíneas c) a f) do número 2 antecedente.
- 7- A empresa, sempre que pretenda transferir definitivamente um trabalhador de local de trabalho, terá de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias.
- 8- Se a transferência de local de trabalho envolver 2 ou mais trabalhadores, o empregador terá de solicitar um parecer prévio ao delegado sindical do estabelecimento de onde o trabalhador é transferido, devendo a resposta respetiva ser efetuada no prazo de 10 dias úteis.

# Cláusula 32.ª

#### Transferência temporária

- 1- A empresa pode transferir temporariamente o trabalhador para exercer a sua atividade em outro local por motivos de atividade dos estabelecimentos ou da sua suspensão, por motivos de sazonalidade e outras razões de mercado e por motivos de força maior, segurança e saúde.
- 2- O trabalhador transferido temporariamente para prestar serviço noutro local continuará a pertencer ao quadro da secção e do estabelecimento onde presta normalmente serviço e mantém o direito à retribuição referente ao posto de trabalho de que é titular, salvo se outra maior lhe for devida.
- 3- A transferência temporária, que só poderá ser superior a 90 dias quando se verificar o disposto no número 5, carece do acordo expresso do trabalhador quando for superior a 5 dias, a não ser que seja efetuada para estabelecimento situado na área do mesmo concelho.
- 4- A empresa assegurará o transporte do início e do termo da transferência assim como o alojamento e a alimentação do trabalhador durante a mesma ou suportará os custos incorridos por ele quanto a tais matérias.
  - 5- Haverá lugar a transferência temporária excecional por período não superior a 180 dias, prorrogável por



iguais e sucessivos períodos, até ao máximo de 36 meses, quando o estabelecimento encerrar por motivo de obras inadiáveis que impeçam o seu normal funcionamento, não estando tal transferência condicionada a acordo do trabalhador.

- 6- O trabalhador transferido temporariamente por período superior a 5 dias para fora da área do concelho onde se situa o seu local habitual de trabalho terá direito a uma compensação diária de 2,50 € por cada dia em que preste efetivamente serviço, sem prejuízo do disposto no número 4.
- 7- As situações de transferência previstas nesta cláusula caducam no termo do prazo máximo estabelecido para cada uma delas e o trabalhador regressa ao local de trabalho originário.

## CAPÍTULO VIII

## Suspensão da prestação do trabalho

## SECÇÃO I

## Descanso semanal e feriados

Cláusula 33.ª

#### Descanso semanal

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a 2 dias de descanso semanal que serão gozados consecutivamente.
- 2- Para os trabalhadores da sede o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado.
- 3- Para os trabalhadores dos estabelecimentos os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão aqueles que, como tal, se encontrem fixados no seu horário de trabalho mas, sempre que possível, deve corresponder ao sábado e domingo uma vez por mês.
- 4- Sempre que possível, a empresa proporcionará os dias de descanso semanal aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.
- 5- Após prévia autorização da empresa e registo no livro respetivo é permitida a permuta do descanso semanal entre trabalhadores da mesma secção.

## Cláusula 34.ª

#### Trabalho prestado em dias de descanso semanal

- 1- É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos casos e circunstâncias em que é autorizada a prestação do trabalho suplementar.
- 2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal é remunerado em função do número de horas realizadas, de acordo com a fórmula seguinte:

$$R = RH \times N \times 2$$

sendo:

R = Remuneração do trabalho prestado;

*RH* = Retribuição horária normal;

N = Número de horas a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 35.ª

#### Feriados

- 1- São feriados obrigatórios:
- a) 1 de Janeiro;
- b) Terça-Feira de Carnaval;
- c) Sexta-Feira Santa;
- d) Domingo de Páscoa;
- *e*) 25 de Abril;
- *f*) 1 de Maio;



- g) Corpo de Deus (festa móvel);
- h) 10 de Junho;
- i) 15 de Agosto;
- *j*) 5 de Outubro;
- k) 1 de Novembro;
- l) 1 de Dezembro;
- m) 8 de Dezembro;
- n) 25 de Dezembro;
- o) Feriado municipal da localidade ou distrital quando aquele não exista.
- 2- Nenhum trabalhador por ser obrigado a trabalhar no dia 1 de Maio; no entanto, em relação aos estabelecimentos que não paralisem a sua atividade o funcionamento dos serviços será garantido com o máximo de metade do respetivo pessoal.
- 3- O trabalho prestado em dia feriado é remunerado em função do número de horas trabalhadas, em numerário ou descanso pelo dobro das horas trabalhadas, nos termos seguintes alternativos, cabendo a opção ao trabalhador:
  - a)  $N \times 2$ ;
  - b)  $R = RH \times N \times 2$

sendo:

- R = Remuneração do trabalho prestado;
- *RH* = Retribuição horária normal;
- N = Número de horas a que o trabalhador tem direito.
- 4- A compensação em tempo decorrente da aplicação do disposto no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e será gozado nos 90 dias seguintes em data fixada por acordo entre a empresa e o trabalhador ou, na sua falta, pela empresa.
- 5- A empresa deverá reduzir ao mínimo indispensável o número de trabalhadores ao serviço nos dias feriados.

## SECÇÃO II

## Férias

# Cláusula 36.ª

## Aquisição do direito a férias

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvas as situações previstas na lei.
  - 2- O direito a férias é irrenunciável, com exceção das situações estabelecidas no Código do Trabalho.

Cláusula 37.ª

# Duração de férias

- 1- O período anual de férias é de 22 dias úteis ao qual podem acrescer 3 dias úteis nos termos da cláusula 39.ª deste acordo.
- 2- Para efeitos de férias são úteis os dias normais de trabalho de cada trabalhador, com exceção de feriados e dias de folga, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

Cláusula 38.ª

#### Casos especiais de duração do período de férias

- 1- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato.
- 2- No caso do ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.
- 3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo no, mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
- 4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a 6 meses o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou



interpolados de prestação de trabalho.

- 5- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.
- 6- No ano da cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 1 e 2.

## Cláusula 39.ª

#### Marcação do período de férias

- 1- O período de férias é marcado por acordo entre a empresa e o trabalhador e por cada período de até 7 dias úteis de férias marcado entre 1 de janeiro e 15 de abril ou entre 1 de novembro e 31 de dezembro o trabalhador terá direito a 1 dia útil de acréscimo, até um máximo de 3 dias úteis.
- 2- Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias e elaborar o respetivo mapa mas está obrigada a marcar o período de férias a que os trabalhadores têm direito entre 15 de abril e 31 de outubro de cada ano, gozado de forma consecutiva, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.
- 3- Em caso de encerramento sazonal, a empresa apenas está obrigada a marcar 7 dias úteis no período indicado no número anterior, o qual será gozado de forma consecutiva.
- 4- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio a empresa pode determinar que o gozo de férias tenha lugar antes da cessação.
- 5- Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos 2 anos anteriores.
- 6- Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.
- 7- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a empresa e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
- 8- O mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador deve ser elaborado até 15 de abril e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.
- 9- As férias dos trabalhadores admitidos após 1 de janeiro, com contrato sem termo ou com termo de duração igual ou superior a 6 meses, devem ser marcadas nos primeiros 90 dias de execução do contrato.

## Cláusula 40.ª

## Retribuição de férias

- 1- Durante o período de férias o trabalhador tem o direito a receber a retribuição que receberia se estivesse em serviço efetivo deduzida do abono para falhas e ainda deduzida, para os trabalhadores dos estabelecimentos hoteleiros do valor da alimentação no caso do trabalhador tomar as suas refeições no estabelecimento e este não encerrar.
- 2- Na retribuição das férias, o trabalhador dos estabelecimentos hoteleiros receberá, também, o subsídio a que se refere a cláusula 30.ª sempre que prestar regularmente um mínimo de 4 horas diárias no período considerado noturno.

## Cláusula 41.ª

## Subsídio de férias

O trabalho tem direito a um subsídio de férias anual de montante igual à sua retribuição referente ao período de férias, pago antes do início das férias.

# Cláusula 42.ª

## Exercício de outra atividade durante as férias

- 1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente e a entidade empregadora o autorizar a isso.
- 2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.
- 3- Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de 1/6, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.



#### Cláusula 43.ª

## Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta, os trabalhadores respetivos manterão o direito ao lugar e à sua retribuição, sem prejuízo do disposto na cláusula 35.ª em matéria de transferência temporária.

#### Cláusula 44.ª

#### Noção de falta

- 1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito durante o período normal de trabalho diário.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.
- 3- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos de duração não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a 1 dia completo de trabalho.

#### Cláusula 45.ª

#### Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 47.ª;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente a observância da prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos do Código do Trabalho;
- f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre por cada um;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste AE;
  - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos nos termos da corrente lei eleitoral;
  - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
  - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
  - 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

## Cláusula 46.ª

## Situação especial

Sempre que as necessidades do serviço o permitam, a empresa poderá dispensar, sem perda de remuneração, o trabalhador de comparecer ao serviço no dia do seu aniversário.

# Cláusula 47.ª

## Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

- 1- Ao abrigo do disposto na alínea b) do número 1 da cláusula 45.ª, o trabalhador pode faltar justificadamente:
- a) Até 5 dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho, pais, sogros, padrasto, madrasta, genro, nora e enteado;
- b) Até 2 dias consecutivos, por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.
- 2- Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número 1 ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei.
- 3- Os tempos de ausência justificados ao abrigo da presente cláusula são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca 8 dias depois da data do funeral.



4- Para os efeitos desta cláusula, o trabalhador mantém a afinidade parental e beneficia do presente regime, em caso de divórcio ou separação judicial.

#### Cláusula 48.ª

#### Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença:
  - b) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
  - c) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 45.ª;
- d) Por motivo de assistência a membro do agregado familiar nos termos do Código do Trabalho, ainda que a respetiva ausência seja considerada prestação efetiva de trabalho;
- e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo os casos excecionais devidamente autorizados pelo superior hierárquico.
- 3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 48.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado estabelecido no Código do Trabalho.

#### Cláusula 49.ª

#### Efeitos das faltas injustificadas

- 1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o qual não é contado na antiguidade do trabalhador.
- 2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.
- 3- No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho diário, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou a 60 minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante a parte do dia normal de trabalho em que o atraso se verifique ou durante todo o período normal de trabalho, respetivamente.

## Cláusula 50.ª

## Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

- 1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:
- a) Por renúncia a igual número de dias de férias até ao máximo permitido por lei, mediante comunicação expressa do trabalhador à empresa;
- b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.
- 2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

# CAPÍTULO IX

# Funções

# Cláusula 51.ª

## Atividade contratada

- 1- Cabe à empresa e ao trabalhador determinar por acordo a atividade para que o trabalhador é contratado, que terá de corresponder às funções efetivamente exercidas.
- 2- A determinação a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para a categoria do trabalhador prevista neste AE.
  - 3- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade contratada, devendo a



empresa atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

- 4- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional prevista neste AE, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha a qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
- 5- Para efeitos do número anterior consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.
- 6- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a 10 horas anuais.
- 7- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pode, quando o interessa da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da sua posição e seja cumpridas as demais condições estabelecidas no artigo 120.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO X

## Retribuição

# SECÇÃO I

## Princípios gerais

Cláusula 52.ª

#### Conceito

- 1- Considera-se retribuição a prestação que, nos termos do contrato individual de trabalho, das normas que o regem, designadamente as deste AE, ou dos usos o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.
  - 3- Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 53.ª

## Critério de fixação de remuneração

- 1- O trabalhador será remunerado de acordo com a sua categoria profissional.
- 2- O trabalhador que exerça funções afins ou funcionalmente ligadas à sua categoria profissional, nos do número 4 da cláusula 51.ª deverá ser remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas no caso de lhe corresponder uma retribuição superior àquela que lhe está atribuída.
- 3- O trabalhador que temporariamente exerça funções não compreendidas na atividade contratada tem direito a ser remunerado de acordo com a categoria profissional respetiva no caso de lhe corresponder uma retribuição superior àquela que lhe está atribuída.

Cláusula 54.ª

# Abono para falhas

- 1- Os caixas de escritório que movimentem regularmente dinheiro, têm direito a receber um subsídio mensal para falhas de 23,10 € enquanto desempenharem efetivamente essas funções.
- 2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto durar.

Cláusula 55.ª

#### Lugar e tempo de cumprimento

- 1- A retribuição pode ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua atividade ou em outro local que seja acordado pela empresa e pelo trabalhador em cheque bancário ou por depósito à ordem do trabalhador.
  - 2- No caso do pagamento ser feito em lugar diverso do local de trabalho o trabalhador terá de dirigir-se



à agência bancária para receber a retribuição e o tempo gasto para esse efeito considera-se como tempo de trabalho.

3- A retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil anterior.

Cláusula 56.ª

#### Subsídio de Natal

- 1- O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a 1 mês de retribuição, que deve ser pago durante o mês de novembro, o mais tardar até 15 de dezembro de cada ano.
- 2- No caso de apenas proceder ao pagamento do subsídio de Natal entre 30 de novembro e 15 de dezembro a empresa deverá avisar os trabalhadores com a antecedência de 30 dias.
- 3- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano civil respetivo, nas seguintes situações:
  - a) No ano de admissão do trabalhador;
  - b) No ano de cessação do contrato;
  - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho imputável ao trabalhador.

Cláusula 57.ª

#### Recibo de retribuição

No ato do pagamento da retribuição, a empresa entregará ao trabalhador documento de onde conste a identificação do trabalhador, o nome completo, categoria profissional, número de inscrição na instituição da Segurança Social respetiva, número da apólice do seguro de acidentes de trabalho, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas à retribuição base e às demais prestações bem como a especificação de todos os descontos ou deduções e o valor líquido a receber.

Cláusula 58.ª

## Extravio e danos em utensílios

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, exceto se a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências enfermar de dolo ou negligência grave, após instauração de processo disciplinar.

## SECÇÃO II

# Remuneração pecuniária

Cláusula 59.ª

#### Retribuição mínima

Aos trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as remunerações mínimas base mensais constantes das tabelas salariais do anexo V em cujo cálculo não é considerado o valor da alimentação e de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias que, a serem devidas, acrescerão àquelas.

Cláusula 60.ª

## Prémio de conhecimento de línguas

- 1- Aos trabalhadores que desempenhem funções que pressupõem a utilização regular de idiomas estrangeiros em contato direto ou telefónico com o público, com exceção da direção e das chefias, têm direito a um prémio mensal por cada uma das línguas estrangeiras que falar, salvo se se tratar do idioma da sua nacionalidade.
- 2- O valor do prémio é equivalente a 37,99 € por cada uma das duas primeiras línguas faladas e equivalente a 52,17 € por cada uma das demais.
- 3- A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas e tal habilitação deve ser averbada na carteira profissional.
- 4- Nas profissões em que não seja exigida carteira profissional, a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame, passado por escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, o qual apenas será válido após ter sido visado pelo sindicato.



#### Cláusula 61.ª

#### Prémio de assiduidade

- 1- A empresa atribui aos trabalhadores um prémio semestral de assiduidade, de acordo com as regras e valores constantes do anexo VI.
- 2- A todo o tempo, mas nunca no período de 1 ano seguinte àquele em que se iniciar a vigência do presente AE, a empresa pode decidir integrar o incentivo de assiduidade na retribuição mensal dos trabalhadores, caso em que calculará o respetivo valor anual médio dos últimos 3 anos e o distribuirá por 14 prestações, cessando, então a aplicação desta cláusula.
- 3- A empresa apenas adotará a decisão a que se refere o número anterior após consulta, por escrito, às entidades representativas dos trabalhadores, concretamente à federação sindical subscritora do presente AE e à comissão de trabalhadores, as quais podem pronunciar-se sobre o assunto no prazo de 15 dias úteis após a receção da consulta.

# SECÇÃO III

### Alimentação

#### Cláusula 62.ª

#### Alimentação dos trabalhadores dos estabelecimentos

- 1- Têm direito à alimentação fornecida em espécie todos os trabalhadores dos estabelecimentos hoteleiros abrangidos por este acordo, qualquer que seja a sua categoria profissional e o tipo de estabelecimento onde prestem serviço.
  - 2- A ceia simples é devida aos trabalhadores que entre as 23h00 e a 1h00 da manhã prestem serviço.
  - 3- A ceia completa é devida aos trabalhadores que prestem serviço além da 1h00 da manhã.

## Cláusula 63.ª

## Alimentação dos trabalhadores da sede

Os trabalhadores da sede a tempo completo têm direito a um subsídio de refeição no montante de 8,02 € por cada dia em que prestem serviço efetivo, desde que não tenham ausências superiores a meio dia de trabalho.

## Cláusula 64.ª

## Composição das refeições

- 1- As refeições dos trabalhadores dos estabelecimentos são constituídas por:
- a) Pequeno-almoço: Café com leite ou chá e pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples: Duas sanduíches de carne ou queijo, água, leite ou café com leite ou chá;
- c) Almoço, jantar e ceia completa: Sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, pão, refrigerante, água ou leite e fruta ou doce e café.
- 2- A entidade patronal assegurará igualmente 2 dl de vinho ou uma cerveja por cada refeição prevista na alínea *c*) do número anterior, salvo os casos de antecedentes de incumprimento comprovado em procedimento disciplinar ou de doença em matéria de alcoolismo.

# Cláusula 65.ª

### Alimentação especial

- 1- O profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial, devidamente identificada, pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas, se tal for viável, ou o pagamento do equivalente pecuniário, nos termos do número 2 da cláusula 68.ª
- 2- Se tal fornecimento não for viável, o trabalhador receberá o mesmo equivalente pecuniário referido no número anterior.

## Cláusula 66.ª

#### Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1- A empresa deverá promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo, indispensáveis a uma alimentação racional.



- 2- Assim:
- a) A quantidade e a qualidade dos alimentos para preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da empresa e do chefe de cozinha;
  - b) A confeção e apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha ou cozinheiro do pessoal.
  - 3- De 2 em 2 dias, deve o chefe de cozinha afixar, em local visível, a ementa das refeições a fornecer.
  - 4- A elaboração das ementas deverá, sempre que possível, obedecer aos seguintes requisitos:
  - a) Diariamente alternar a refeição de peixe com a de carne;
  - b) Não repetir a constituição dos pratos.
- 5- A inobservância dos requisitos de confeção referidos nos números 1 e 4 obriga a empresa a fornecer alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.
- 6- O pessoal tomará as suas refeições no refeitório único ou no local a esse fim destinado, que deverá reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

#### Cláusula 67.ª

#### Tempo destinado às refeições

- 1- As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constantes do mapa do horário de trabalho.
- 2- O tempo destinado às refeições é de 15 minutos para as refeições ligeiras e de 30 minutos para as refeições principais.
- 3- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, as refeições deverão, caso seja possível, ser fornecidas nos 30 minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.
- 4- Excetuam-se do disposto no número anterior os casos em que a sua eventual aplicação determine o fornecimento da refeição fora dos períodos referidos no número seguinte.
  - 5- Unicamente para efeitos do disposto no número anterior, os períodos de refeição deverão ser os seguintes:
  - a) Pequeno-almoço: Entre as 6h00 e as 11h00;
  - b) Almoço: Entre as 11h00 e as 15h00;
  - c) Jantar: Entre as 18h30 e as 22h30.
- 6-Os trabalhadores a quem não seja fornecida refeição dado o disposto nos números 3, 4 e 5, durante o período de trabalho ou nos 30 minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo do seu período de trabalho poderão deslocar-se ao estabelecimento para tomarem a sua refeição no período fixado para o efeito pela empresa ou optar por receber a compensação pecuniária, de acordo com a alínea *b*) do número 1 da cláusula seguinte.
- 7- Por aplicação do disposto no número 3, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a 5 horas.

#### Cláusula 68.ª

## Valor pecuniário da alimentação

- 1- Para efeitos deste acordo, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:
- a) Refeições completas por mês: 132,00 €;
- b) Refeições avulsas:

I) Pequeno-almoço	1,74 €;
II) Ceia simples	2,89 €;
III) Almoço, jantar e ceia completa	6,00 €.

- 2- Nos casos de dieta a substituição far-se-á pelo valor que consta da alínea a) do número anterior.
- 3- Porém, para efeitos de descontos para a segurança social e inerentes benefícios da mesma instituição, o valor da alimentação em espécie será o que resultar de despacho específico da Secretaria de Estado da Segurança Social sobre a matéria.

## Cláusula 69.ª

## Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal

- 1- No período das suas férias, os trabalhadores que tenham direito à alimentação em espécie podem optar por continuar a tomar as refeições no estabelecimento se este não encerrar.
- 2- Também nos dias de descanso semanal podem esses trabalhadores tomar as refeições no estabelecimento, mas se o não fizerem não lhes é devida qualquer compensação.



## Cláusula 70.ª

## Casos em que deixe de ser prestada alimentação em espécie por facto não imputável ao trabalhador

Nos casos não referidos na cláusula anterior e sem prejuízo do disposto nas cláusulas 62.ª a 64.ª, quando aos trabalhadores não seja fornecida alimentação em espécie a que tenham direito por facto que não lhes seja imputável, esta ser-lhe-á substituída pelo maior dos valores referidos na alínea *b*) da cláusula 68.ª

## SECÇÃO IV

## Alojamento

Cláusula 71.ª

#### Atribuição de alojamento

- 1- Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.
- 2- A atribuição de alojamento não tem natureza remuneratória motivo pelo qual não pode ser considerada para qualquer cálculo dessa matéria nem pode ser deduzida da remuneração.

Cláusula 72.ª

## Garantia do direito ao alojamento

- 1- Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a sua fruição ser retirada ou agravada.
- 2- No caso de tal concessão ser acidental ou resultar de condições especiais ou transitórias de prestação de trabalho não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cessar a atribuição.

## CAPÍTULO XI

## Cessação do contrato de trabalho

## SECÇÃO

## Rescisão com aviso prévio

Cláusula 73.ª

## Aviso prévio

O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias conforme tenha, respetivamente, até 2 anos ou mais de 2 anos de antiguidade.

Cláusula 74.ª

## Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos legais.

Cláusula 75.ª

## Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador

1- A rescisão do contrato com fundamento em justa causa, nos termos da lei, confere ao trabalhador direito a uma indemnização, por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, correspondentes a 1 mês de retribuição base para cada ano completo de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses.



2- A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa que venha a ser declarada inexistente confere à entidade patronal o direito à indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 74.ª

#### Cláusula 76.ª

#### Efeitos da ilicitude de despedimento com justa causa promovido pela empresa

Sendo o despedimento declarado ilícito, e em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a 1 mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a 3 meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

## CAPÍTULO XI

## Da Segurança Social e proteção na saúde

Cláusula 77.ª

#### Contribuições

A empresa e os trabalhadores pagarão as respetivas contribuições inerentes ao regime da Segurança Social nos termos da lei.

Cláusula 78.ª

#### Controlo das contribuições

A documentação comprovativa do pagamento das contribuições relativas à Segurança Social será enviada à comissão de trabalhadores, caso o solicite.

Cláusula 79.ª

## Pensão adicional de reforma

Será garantida aos trabalhadores efetivos admitidos até 31 de dezembro de 2004 uma pensão adicional de reforma.

Cláusula 80.ª

## Complemento de subsídio de doença

- 1- A empresa assegurará aos trabalhadores um complemento de subsídio de doença em relação a todas as situações de doença que se encontrem devidamente justificadas pela Segurança Social, até ao máximo de 75 dias por ano civil, sendo tal complemento equivalente ao diferencial entre o valor líquido da sua remuneração base e o valor do subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.
- 2- Não haverá lugar ao pagamento do complemento, por parte da empresa, durante o período de garantia ou durante o período estabelecido pela Segurança Social como período de espera, exceto no caso de doença devidamente justificadas pela Segurança Social que se prolonguem por período superior a 30 dias consecutivos.

Cláusula 81.ª

#### Seguro de saúde/doença

A empresa assegurará a subscrição de uma apólice de seguro de saúde/doença aplicável aos trabalhadores sem termo e contratados a termo há mais de 1 ano, assegurando comparticipações em despesas de saúde que tenham de ser realizadas pelos trabalhadores.



# CAPÍTULO XII

# Serviços sociais e de saúde

Cláusula 82.ª

#### Segurança, saúde e ambiente

- 1- A instalação e o funcionamento dos estabelecimentos abrangidos por este AE devem obedecer às condições necessárias para garantir a segurança, a saúde e o ambiente de trabalho dos trabalhadores.
- 2- A empresa assegurará a formação indispensável aos representantes dos trabalhadores para a área da segurança, da higiene e da saúde no trabalho.

Cláusula 83.ª

#### Condições de asseio nos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas bem como as instalações sanitárias ou outras postas à disposição dos trabalhadores e o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio por parte destes e da empresa.

Cláusula 84.ª

#### Iluminação

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem suscetíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais e as boas práticas do sector.

Cláusula 85.ª

#### Lavabos

- 1- É obrigatória a existência de lavabos apropriados em número suficiente nos quais devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou outros meios apropriados para se enxugarem.
- 2- Devem existir também em locais apropriados retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento satisfatório.

Cláusula 86.ª

#### Vestiários

Os estabelecimentos devem dispor de vestiários para guarda e troca de indumentária os quais devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 87.ª

## Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitantes à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

Cláusula 88.ª

#### Primeiros socorros

- 1- Os estabelecimentos devem possuir um ou vários armários, caixas e estojos de primeiros socorros cujo conteúdo deve ser determinado pelo número de trabalhadores e natureza dos riscos potenciais.
- 2- O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e devidamente conservado, sendo verificado uma vez por mês.
- 3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros conterá instruções claras e simples para os cuidados em caso de emergência e identificará o conteúdo.



#### Cláusula 89.ª

#### Sala de convívio

Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada ao seu convívio e recreio.

## CAPÍTULO XII

## Atividade sindical

#### Cláusula 90.ª

#### Direito à atividade sindical

- 1- A empresa é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, e pelo período solicitado, um local apropriado para o exercício das suas funções.
- 2-Os delegados sindicais têm o direito de afixar, em local apropriado do estabelecimento para o efeito reservado pela empresa os textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical dos interesses socioprofissionais dos trabalhadores bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.
- 3- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que assegurem a normalidade do funcionamento, no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar.
- 4- Sem prejuízo da normalidade da prestação da atividade contratada, os trabalhadores terão direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até ao máximo de 15 horas por ano, que contam como tempo de serviço efetivo.
- 5- As reuniões referidas no número 2 e 3 poderão ser convocadas por 1/3 ou 50 trabalhadores, pela comissão sindical ou intersindical, comunicando à empresa com antecedência mínima de 24 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem.
- 6-Os dirigentes de associações sindicais representativas de trabalhadores do estabelecimento que não trabalhem nele podem participar nas reuniões, após comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de 6 horas.
- 7- Os delegados sindicais apenas podem ser transferidos, temporária ou definitivamente, de local de trabalho nos termos estabelecidos na lei.
- 8- Os trabalhadores eleitos para a direção ou órgão diretivo equivalente dos organismos sindicais têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à empresa, com uma antecedência mínima de 3 dias, ou em caso de impossibilidade nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de utilização dos créditos.
- 9- Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 8 horas por mês referido ao período normal de trabalho e contando para todos os efeitos como tempo de serviço, devendo a sua utilização ser comunicada à empresa, com uma antecedência mínima de 1 dia.
- 10- Sem prejuízo do disposto nos números 8 e 9 desta cláusula, a empresa é obrigada a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.
- 11- A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com uma antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.
- 12-As faltas a que se refere o número 10 desta cláusula serão controladas a nível de estabelecimento, não podendo, quando se trate de período superior a 5 dias, estar simultaneamente ausentes mais de 2 trabalhadores por estabelecimento e, em qualquer caso, mais de 1 trabalhador por secção.
- 13-Os dirigentes sindicais podem cumular créditos de horas com os demais, desde que o sindicato respetivo avise a empresa com uma antecedência não inferior a 15 dias.

## CAPÍTULO XIV

## Disposições finais e transitórias

1- Qualquer tipo de indumentária que deve ser usado pelos trabalhadores constitui encargo exclusivo da entidade patronal.



- 2- A escolha do tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e o período do ano bem como, quando existia, a climatização daquele.
- 3- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a usar indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas sem a sua concordância salvo quando decorram ações de divulgação da cultura e da tradição das regiões do país.
- 4- As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, desde que o mesmo possua lavandaria em funcionamento.

## Cláusula 92.ª

## Comissão paritária

- 1- As partes contratantes obrigam-se a criar, no prazo de 30 dias após o início de vigência deste AE, e a manter em funcionamento permanente uma comissão paritária cuja competência e fins são designadamente a interpretação das suas disposições e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.
- 2- A comissão será composta por 4 elementos, sendo 2 nomeados pela empresa e os outros 2 nomeados pela associação sindical outorgante deste AE e elaborará o seu próprio regulamento logo que esteja constituída.
- 3- A comissão paritária poderá deliberar desde que esteja presente, pelo menos, 1 representante de cada uma das partes.
- 4- As deliberações são vinculativas e constituem parte integrante do AE quando tomadas por unanimidade e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 93.ª

#### Disposição final

O presente AE substitui todas as disposições anteriormente aplicáveis as quais a federação sindical outorgante considera serem aquelas que constam do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 2005, e que entendem que se mantêm em vigor até esta data, e as quais a GPP considera serem aquelas que decorrem da caducidade do mesmo AE verificada em 21 de dezembro de 2016, sendo considerado pelas partes como globalmente mais favorável.

## ANEXO I

## Definição de funções

## A) Estabelecimentos hoteleiros

## 1- Direção

Diretor de estabelecimento - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um estabelecimento hoteleiro, seguindo as diretivas genéricas que hajam sido traçadas no domínio das políticas financeira, económica, comercial e pessoal. É responsável pelos meios materiais e humanos afetos à respetiva gestão e pela elaboração dos orçamentos de investimento, exploração e tesouraria, que submeterá a aprovação. Pode representar o conselho de administração, dentro do âmbito dos poderes que por este lhe sejam expressamente conferidos. Efetua ou assiste à receção dos hóspedes ou clientes e acompanha a efetivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços; efetua ou superintende na aquisição e perfeita conservação dos víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e controla os seus consumos e aplicações. Providencia pela segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes e de trabalho, permanência e repouso do pessoal. Acompanha o funcionamento das várias secções e serviços e consequentes movimentos de receitas, despesas e arrecadação de valores. Prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afetos às várias dependências do estabelecimento hoteleiro. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

Adjunto de diretor de estabelecimento - Auxilia o diretor de estabelecimento no desempenho das suas funções. Por delegação, pode encarregar-se diretamente da direção ou coordenação do estabelecimento, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou mais secções do estabelecimento. Substitui o diretor nas suas ausências. Pode ainda desempenhar funções ou tarefas para que se encontre devidamente habilitado em qualquer das secções do estabelecimento.



## 2- Receção

Chefe de receção/Subchefe de receção - Superintende nos serviços de receção, telefone e portaria do estabelecimento, orienta o serviço de correspondência com os clientes, a faturação e a caixa relativa às receitas. Organiza e orienta o serviço de reservas. Estabelece as condições de hospedagem e ocupa-se, direta ou indiretamente, da receção dos hóspedes. Comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como todos os serviços a prestar aos hóspedes. Fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes e à direção todos os elementos sobre o movimento de clientes e sugestões relativas a preços e promoções. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que eventualmente tenham que prestar aos clientes. Poderá substituir o diretor ou adjunto de diretor nas suas ausências.

Rececionista (de 1.ª, 2.ª-II e 2.ª-I) - Ocupa-se dos serviços de receção, telefones e portaria, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços. Assegura a respetiva inscrição nos registos de estabelecimento. Atende os desejos e reclamações dos hóspedes. Procede ao lançamento de consumos ou despesas. Emite, apresenta e recebe as respetivas contas. Prepara e executa a correspondência da secção e respetivo arquivo. Elabora estatísticas de serviço. Efetua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla as entradas e saídas dos clientes no estabelecimento. Controla a entrega e restituição das chaves dos quartos. Certifica-se que não há impedimento para a saída dos clientes. Presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas. Assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode ter de assegurar o transporte de bagagem dos clientes. Deve ainda assegurar o despertar dos hóspedes que o solicitarem, verificar o funcionamento de luzes, ar condicionado, água e aquecimentos, fazer ou dirigir as rondas ao estabelecimento, tomar providências em caso de anormalidade e fazer o respetivo relatório destinado à direção. Cumpre as normas de segurança, higiene e de manutenção das instalações, equipamentos e instrumentos, velando pela sua limpeza e boa conservação.

## 3- Controlo

Controlador - Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral. Apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente, verifica as existências (stocks) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-as com os saldos das fichas respetivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

# 4- Portaria e vigilância

Porteiro (de 1.º e 2.º) - Executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num estabelecimento, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso. Coordena e orienta o pessoal da portaria. Estabelece os turnos de trabalho. Vigia o serviço de limpeza da secção. Regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes. Controla a entrega e restituição das chaves dos quartos. Dirige a receção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição. Certifica-se de que não existe impedimento para a saída dos clientes. Presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas. Assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode ser encarregado do movimento telefónico, da venda de artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas dos clientes.

Nos turnos da noite compete-lhe, especialmente, quando solicitado, despertar ou mandar despertar os clientes, verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento, fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respetivo relatório destinado à direção. Pode ter de receber contas de clientes e efetuar depósitos bancários. Quando não existam profissionais de receção poderá ter de assegurar os respetivos serviços. Poderá, ainda, executar recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento.

Trintanário (II e I) - É o profissional encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, indicando, também os locais de receção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias. Pode, ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas. Pode ocupar-se da execução dos recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

*Mandarete* - Ocupa-se da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.



*Vigilante* - Exerce a vigilância, verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais. Elabora relatórios das anomalias verificadas.

## 5- Alimentação e bebidas

Chefe de mesa/subchefe de mesa - Dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa. Define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respetivos turnos (grupos de mesa). Elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis. Estabelece, de acordo com a direção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e natureza das refeições a fornecer, verificando, ainda a sua existência mediante inventários periódicos. Acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação. Providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço. Assegura a correta apresentação exterior do pessoal. Fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições, recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos. Acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respetivos trabalhos. Recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas. Colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas dos equipamentos e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia. Pode ter de emitir contas de consumo e receber as importâncias respetivas.

Escanção - Ocupa-se do serviço de vinhos e outras bebidas. Verifica as existências na cave do dia, providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas aos clientes e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida. Serve ou providencia para que sejam corretamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente. Prepara e serve bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente. Prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de receções e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, providência, data de colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa.

Empregado de mesa (de 1.ª e 2.ª) - Serve as refeições e bebidas a hóspedes e clientes. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjos das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos. Serve os alimentos escolhidos. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a sua cobrança. Segundo a organização dos estabelecimentos, pode ocupar-se de um turno de mesas, servindo diretamente os clientes ou utilizando carros ou mesas móveis. Espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respetiva existência. Procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá substituir o escanção ou o subchefe de mesa. Promove a arrumação das salas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparação necessários ao serviço. Executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas. Auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes.

## 6- Bar

*Chefe de bar* - Superintende e executa os trabalhos de bar.

Barman (de 1.ª e 2.ª) - Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão. Prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e efetua o respetivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de receções de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; pro-



cede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação de bebidas.

## 7- Balcão

Empregado de balcão a) - Atende e serve os clientes, executando, ainda, o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis. Atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos. Verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela direção do estabelecimento. Executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda. Procede às operações de abastecimento. Elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição direta aos fornecedores, efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à agência. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço. Efetua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios da secção.

#### 8- Cozinha

Chefe de cozinha/subchefe de cozinha - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill nos estabelecimentos. Elabora ou contribui para a elaboração de ementas e das listas de restaurantes como uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para a sua confeção. Dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido. Verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha. Propõe o estabelecimento dos turnos de trabalho. Propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene. Mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas. É, ainda, responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, quantitativa e qualitativamente.

Cozinheiro (de 1.ª, 2.ª-II e 2.ª-I) - Ocupa-se da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros. Elabora ou colabora na elaboração das ementas, recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias. Emprata e guarnece os pratos cozinhados. Confeciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamento. Aos cozinheiros menos qualificados em cada estabelecimento competirá igualmente a execução das tarefas mais simples.

Estagiário de cozinha (do 4.º, 3.º, 2.º e 1.º ano) - É o trabalhador que, não possuindo a categoria profissional de categoria superior, se prepara para ascender ao grau inicial da categoria de cozinheiro.

# 9- Pastelaria

Chefe de pastelaria - Planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas. Mantém em dia os inventários de material e *stock* de matérias-primas.

Pasteleiro (de 1.ª e 2.ª) - Prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do chefe, substituindo-o nas suas ausências. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção.

#### 10-Economato

Ecónomo - Procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento. Calcula os preços dos artigos, baseado nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições. Organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável. Executa ou colabora na execução de inventários periódicos. Assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.



Despenseiro (II e I) - Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa se da higiene e arrumação da secção. Assegura a laboração da cave do dia.

Ajudante de despenseiro - Colabora com o despenseiro no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e de produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

## 11-Cafetaria e copa

Chefe de copa a) - Superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Cefeteiro - Prepara o café, chá, leite, outras bebidas quentes ou frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confeções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, as secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

Copeiro (II e I) - Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamentos usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável. Coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas ausências.

#### 12- Aloiamento

Governante de alojamento - Superintende, organiza e coordena os serviços de andares/quartos, limpeza e lavandaria/rouparia. Estabelece, de acordo com a direção, as necessidades de aquisições de bens de consumo (roupas, artigos de higiene e limpeza, utensílios, equipamento, etc.). Assegura a articulação com os serviços de receção, recebendo e prestando informações relativas à situação dos quartos e a solicitações dos hóspedes e com os serviços de manutenção por forma a garantir a resolução de avarias. Orienta e se necessário executa as atividades de lavandaria/rouparia. Define as obrigações de cada subordinado, coordenando toda a sua atividade. Colabora na elaboração dos horários de trabalho segundo as necessidades de serviço. Controla o funcionamento dos equipamentos e utensílios. Controla a aquisição e armazenamento dos bens de consumo e do material e equipamento necessários, bem como a realização de inventários. Identifica as reclamações e necessidades dos hóspedes e transmite-as à direção. Coordena, em colaboração com os serviços de restaurante, o serviço de pequenos-almoços nos quartos.

Governante geral de andares a) - Superintende e coordena os trabalhos de governantes de andares, de lavandaria e do encarregado de limpeza, podendo também assegurar as tarefas dos mesmos.

Governante de andares a) - Providencia a limpeza e arranjos diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a atividade do pessoal sob as suas ordens. Vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares. Ocupa-se da ornamentação de jarras e supervisiona o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio. Examina o bom funcionamento da aparelhagem elétrica, sonora, telefónica, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou substituição quando necessárias. Mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição. Pode receber e acompanhar hóspedes e fornece indicação ao pessoal acerca dos horários e preferências daqueles. Verifica a ocupação dos quartos. Guarda objetos esquecidos pelos clientes, informando a direção. Atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento de roupas de clientes. Envia, diariamente, relatório ao seu superior hierárquico. Pode, também, dirigir e coordenar o serviço de tratamento de roupas.

Governante de lavandaria a) - Dirige, coordena e executa o serviço de lavandaria. Dirige a receção, lavagem, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes. Requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação. Controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação. Elabora o registo diário de roupa tratada, procede à faturação dos serviços prestados. Verifica os stocks. Verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

Empregado de andares - Ocupa-se do asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar, do recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e, ainda, da troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e, ainda, no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos.

Encarregado de limpeza a) - Superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

*Empregado de limpeza (I e II)* - Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

*Empregado de lavandaria (I e II)* - Ocupa-se da lavagem manual e mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas de serviço e das dos hóspedes ou clientes. Procede ao respetivo recebimento, tratamento, arrumação e distribuição. Engoma e dobra as referidas roupas.



## 13-Categorias sem enquadramento específico

*Jardineiro* - Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins e piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

Estagiário de hotelaria (do 2.º e 1.º ano) - É o trabalhador que, não possuindo a carteira profissional de categoria superior se prepara para ascender ao grau inicial em qualquer categoria profissional, com exceção da secção de cozinha.

*Massagista estética* - É o trabalhador que executa massagens de estética e de relaxamento e/ou executa tratamentos de beleza. Assegura as tarefas de preparação assim como da marcação, atendimento, registo e cobrança inerentes às suas funções.

## 14-Administrativos

Chefe de pessoal a) - Ocupa-se dos serviços de pessoal e das relações com os trabalhadores, nomeadamente no âmbito da admissão, formação, valorização profissional e disciplinar, nos termos da política definida pelo conselho de administração e no âmbito das competências que lhe sejam delegadas.

Chefe de departamento a) - Estuda, organiza, dirige e coordena sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias. Exerce, dentro do sector que as chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades de sector, segundo as orientações e fins definidos. Propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções de natureza idêntica.

Escriturário (de 1.ª e 2.ª) - Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha. Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente à máquina ou em computador, dando-lhes o seguimento apropriado. Tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem. Examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas. Elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas. Recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente. Coloca em caixas os pagamentos efetuados e entrega recibos. Processa e classifica as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas. Estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção. Atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal. Ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, designadamente computadores. Preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas diárias, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

## 15-Serviços técnicos

## A - Serviços técnicos de manutenção e conservação

*Chefe de manutenção e conservação* - Dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos da empresa.

Técnico de manutenção - É o trabalhador que, possuindo bons conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização na área da manutenção e conservação, tendo em conta os objetivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição de programas de trabalho para a sua área de atividade, garantindo a sua correta implementação. Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

*Operário polivalente (de 1.ª e 2.ª)* - Executa funções reportáveis a trabalhos de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.. Pode, também, desempenhar funções de motorista.

a) A extinguir quando não houver trabalhadores com a respetiva categoria profissional.

## B - Sede e serviços administrativos

Diretor geral a) - Estabelece, nos setores sob a sua responsabilidade e no quadro da política geral da empresa definida pela administração, os programas necessários à sua concretização. Determina os métodos pelos quais os objetivos estabelecidos devem ser atingidos, apoiando-se nos seus colaboradores imediatos. Delega nestes colaboradores a execução detalhada dos programas. Controla e coordena o funcionamento geral da sua área de responsabilidade. Representa a empresa em negociações, no limite da competência delegada pela ad-



ministração. Propõe as nomeações dos quadros superiores da área da sua responsabilidade fazendo a sua avaliação. Faz relatórios de gestão por determinação da administração. Colabora com as outras áreas da empresa.

Diretor de departamento a) - Determina os métodos necessários à obtenção dos objetivos estabelecidos na programação do departamento, nas áreas da sua especialidade. Prevê, organiza, dirige e controla as atividades da área funcional que dirige, no quadro da política geral fixada pela administração. Participa na definição da política própria do departamento/serviço dirigido. Estabelece o programa de ação do departamento em conformidade com as decisões tomadas superiormente. Negoceia com outras organizações sobre questões que interessam aos objetivos do departamento. Colabora com outras áreas da empresa.

Auditor - Organiza e efetua a verificação dos documentos e registos de natureza contabilística da empresa, com vista a informar sobre a sua situação financeira ou a certificar, perante a administração, as instituições financiadoras, serviços públicos ou outras entidades, a veracidade dos elementos fornecidos pela respetiva contabilidade. Elabora relatórios sobre a situação financeira da empresa. Pode fazer inquéritos ou investigações em situações de suspeita de desvios, participar como perito ou liquidatário, em casos de falência ou de liquidação de sociedades e prestar informações de carácter fiscal. Pode ser incumbido de elaborar planos de contas e sistemas de controlo interno.

Consultor - Dirige programas de estudo e de trabalho a nível da empresa e emite pareceres ao nível mais elevado sobre áreas específicas de atividade, tendo sempre em vista as suas implicações a nível global. Recebe orientações com base em planos globais e política geral. É responsável por pareceres ou recomendações que fundamentem decisões ao nível mais elevado.

Chefe de serviços (II e I) - Chefia a área da sua atividade, estudando, organizando, dirigindo e coordenando, dentro das orientações e objetivos que lhe forem fixados, o trabalho do serviço, exercendo funções de chefia, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens.

Assessor - Elabora estudos abrangendo vários sectores de atividade da empresa. Recebe orientação genérica, devendo o seu trabalho assegurar conformidade com a política global e a coordenação com outros sectores. É responsável por pareceres ou recomendações que fundamentem decisões ao nível de direção.

Técnico superior (principal de 2.ª, 1.ª e estagiário) - Participa em programas de estudo e de trabalho ao nível da empresa o orienta programas parcelares, definindo o seu desenvolvimento e os meios a utilizar. Executa trabalho com simples indicação dos objetivos finais. Recebe supervisão quanto à análise de soluções e eficácia geral. Pode orientar outros profissionais.

Analista informático - É o trabalhador que estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação e os encargos ou as atualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

Técnico (de 1.ª, 2.ª e estagiário do 2.º e 1.º ano) - É o trabalhador que possui formação escolar completa ao nível de curso médio com qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode dirigir e coordenar equipas de outros profissionais de qualificação inferior.

Programador - E o trabalhador que estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos. Estuda as especificações dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respetivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços de computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

Técnico auxiliar (principal, de 1.ª e de 2.ª) - É o trabalhador que, possuindo bons conhecimentos teóricas e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de atividade, tendo em conta a consecução



dos objetivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de atividade, garantindo a sua correta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes; podendo exercer funções de chefia hierarquia ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

Chefe de secção (II e I) - Coordena, dirige e controla um grupo de profissionais com atividades afins ou conexas.

Secretário de administração/direção (de 1.ª e de 2.ª) - Ocupa-se do secretariado específico da direção ou administração da empresa, competindo-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir e datilografas atas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre problemas de natureza contabilística. Estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração. Elabora o plano de contas a utilizar para 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 respetivo balanço, que poderá apresentar e assinar, caso esta habilitado para o efeito. Elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração. Efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade da empresa perante a Direção-Geral dos Impostos.

Escriturário (principal, 1.ª, 2.ª e 3.ª) - Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha. Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou em computador, dando-lhes o seguimento apropriado. Tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem. Examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas. Elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas. Recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente. Coloca em caixa os pagamentos efetuados e entrega recibos. Processa e classifica as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas. Estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção. Atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal. Ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, designadamente computadores. Preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas diárias, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

Caixa de escritório (de 1.ª e de 2.ª) - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos. Prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Subchefe de secção - Coadjuva o chefe de secção no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Promotor de vendas (II, I e estagiário) - Promove e vende os serviços fornecidos pela empresa, efetuando as deslocações necessárias para o efeito. Interessa eventuais clientes, apresentando-lhes catálogos e folhetos publicitários, enaltecendo as qualidades do produto. Enuncia os preços e as condições de crédito, mantendo-se, para o efeito, ao corrente da variação dos preços e de outros fatores que interessam ao mercado.

*Telefonista* - Opera com o equipamento telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas e atende o público que pretende contactar determinada pessoa ou serviço da empresa.

Motorista - É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ou a efetivação de serviços de expediente e outros trabalhos similares, utilizando ou não veículo motorizado. É responsável



dentro dos limites estabelecidos, pelo bom funcionamento, manutenção, conservação e limpeza dos veículos e equipamentos que utiliza ou que lhe estão afetos. Poderá, também, realizar trabalhos simples, nomeadamente distribuindo correspondência ou efetuando cópias.

Contínuo - É o trabalhador que faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno. Estampilha e entrega correspondência, além de a identificar. Executa o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Ocupa-se de serviços externos.

a) A extinguir quando não houver trabalhadores com a respetiva categoria profissional.



ANEXO II

# Tabela salarial estabelecimentos hoteleiros

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

	N	Euro									
Oran	NIVEIS	1	2	33	4	5	9	7	&	6	10
A	Director de estabelecimento	1 240,00	1 255,00	1 275,00	1 285,00	1 305,00	1 320,00	1 335,00	1 350,00	1 380,00	1 440,00
В	Chefe de cozinha	1 015,00	1 030,00	1 045,00	1 065,00	1 080,00	1 095,00	1 110,00	1 125,00	1 170,00	1 225,00
C	Adjunto director estabelecimento	931,00	941,00	951,00	961,00	971,00	981,00	991,00	1 001,00	1 016,00	1 076,00
	Chefe de recepção										
	Chefe de pastelaria	00	00 200	00 000	00 010	000	0000	00 770	00 030	00 700	00 000
D	Sub-chefe de cozinha	904,00	906,00	90,8,00	910,00	912,00	929,00	944,00	00,666	964,00	1 029,00
	Chefe de manutenção e conservação										
	Chefe de departamento a)	904,00	906,00	908,00	910,00	912,00	929,00	944,00			
	Chefe de mesa										
	Cozinheiro de 1.ª										
П	Chefe de bar	887,00	889,00	891,00	893,00	895,00	897,00	899,00	901,00	903,00	948,00
	Ecónomo										
	Sub-chefe recepção										
	Massagista estética de 1.ª										



878,00         880,00         882,00         884,00         886,00         888,00         890,00           878,00         880,00         882,00         884,00         886,00         890,00           878,00         860,00         882,00         884,00         888,00         890,00           864,00         866,00         868,00         872,00         874,00         876,00		Recepcionista de 1.ª	00 360	00000	0000	00 00	00 700	00 700	0000	00 000	00 000	00.400
Exercitation de 1.2   Exercitation de 2.2		Sub-chefe de mesa	0,00,00	0/9/00	00,000	982,00	984,00	00,000	00,000	00,068	00,760	894,00
Exemção de mesa 1.* 876.00 878.00 880.00 882.00 884.00 886.00 888.00 880		Tecnico de manutenção										
Massagista estética de 2.*   S76,00   S78,00   S80,00   S82,00   S84,00   S86,00   S88,00   S890,00     Exeanção   Gov. geral de andares a)   S76,00   S78,00   S78,00   S80,00   S82,00   S82,00   S83,00   S80,00   S83,00   S90,00     Empregado de mesa l.*   Cozinheiro de 2.* II   Recepcionista de 2.* II   Barman de I.*   S96,00   S64,00   S64,00   S66,00   S66,00   S70,00   S72,00   S77,00   S77,00     Empregado de mesa l.*   S82,00   S84,00   S86,00   S86,00   S77,00   S77	<u></u>	Escriturário de 1.ª										
Excanção     Excanção     Excanção     Empregado de mesa 1.*   Enpregado de mesa 1.*   Cozinheiro de 2.* II     Barman de 1.*   Despenseiro II     Operário polivalente de 1.*   Countrolador     Destenirário de 2.* II     Destenirário de 3.* II     Destenirário d	<u> </u>	Pasteleiro de 1.ª	876,00	878,00	880,00	882,00	884,00	886,00	888,00	890,00	892,00	894,00
Exemção Gov. geral de andares a) 876,00 878,00 880,00 882,00 884,00 886,00 888,00 890,00 Empregado de mesa 1.*  Cozinherio de 2.* II  Barman de 1.*  Cosperativa de alojamento  Porteiro de 2.*  Massagista esética de 3.*  Exercipción de armazém a) 862,00 866,00 866,00 8868,00 870,00 872,00 872,00 876,00 Empregado de mesa 1.*  Controlador  Pasteleiro de 2.*  Massagista esética de 3.*  Exercipraria de andares a) 862,00 866,00 866,00 868,00 870,00 872,00 870		Massagista estética de 2.ª										
Empregado de mesa 1.*   Empregado de mesa 1.*     Cozinheiro de 2.* II   Recepcionista de 2.* II   Barman de 1.*     Despenseiro II   Operário polivalente de 1.*     Coveranta de alojamento   S62,00   S64,00   S66,00   S66,00   S66,00   S66,00   S66,00   S72,00   S72,00   S72,00     Dasteleiro de 2.* II   Samula de 1.*     Despenseiro II   Operário polivalente de 1.*     Coveranta de andiares a)   S62,00   S64,00   S66,00   S66,00   S66,00   S72,00   S72,00   S72,00     Dasteleiro de 2.*   Dasteleiro de 2.*     Dasteleiro de 2.*   Dasteleiro de 3.*     Dasteleiro de 3.*   Dasteleiro de 3.*     Dasteleiro de 3		Escanção										
Exerciple of e 1.*  Cozinheiro de 2.* II  Recepcionista de 2.* II  Barman de 1.*  Despenseiro II  Operativo polivalente de 1.*  Governanta de andares a)  Rocernanta de andares a)  Borteiro de 1.*  Controlador  Pasteleiro de 2.*  Massagista estética de 3.*  Escriturário de 2.*  Massagista estética de 3.*  Escriturário de 2.*  Teléde armazém a)  Borteiro de 2.*  Rocernanta de andares a)  Borteiro de 1.*  Controlador  Pasteleiro de 2.*  Massagista estética de 3.*  Escriturário de 2.*  Rocernanta de andares a)  Borteiro de 2.*  Borteiro de 2.*  Rocernanta de andares a)  Borteiro de 2.*  Rocernanta de andares a)  Borteiro de 1.*  Borteiro de 2.*  Rocernanta de andares a)  Borteiro de 1.*  Rocernanta de andares a)  Borteiro de 1.*  Rocernanta de andares a)  Borteiro de 1.*  Borteiro de 2.*  Rocernanta de andares a)  Borteiro de 1.*  Borteiro de 2.*  Borteiro de 2.*  Rocernanta de andares a)  Borteiro de 2.*  Borteiro de 3.*  Borteiro de 2.*  Borteiro de 3.*  Borteiro de 4.*  Borteiro de 4.*  Borteiro de 4.*  Borteiro de 4.*  Borteiro de 5.*  Bor		Gov. geral de andares a)	876,00	878,00	880,00	882,00	884,00	886,00	888,00	890,00	892,00	894,00
Recepcionista de 2.º II         862.00         864.00         866.00         868.00         870.00         872.00         874.00         876.00           Despenseiro II         Operatiro polivalente de 1.º a         862.00         864.00         866.00         866.00         870.00         877.00         876.00           Governanta de andares α)         862.00         864.00         866.00         866.00         870.00         874.00         876.00           Porteiro de 1.º a         Controlador         Pasteleiro de 2.º a         Massagista estética de 3.º a         Recordunário de 2.º a         866.00         866.00         866.00         870.00         874.00         874.00         876.00		Empregado de mesa 1.ª										
Recepcionista de 2.ª II         Barman de 1.ª         Recepcionista de 2.ª II         Recepcionista de 2.ª II         Recepcionista de 1.ª         Resention de 1.ª         Resention de 1.ª         Resention de 2.ª		Cozinheiro de 2.ª II										
Barman de 1.a       Berman de 1.a       S62,00       864,00       866,00       868,00       872,00       872,00       874,00       876,00         Governanta de andares a)       862,00       864,00       866,00       868,00       870,00       874,00       876,00         Governanta de andares a)       862,00       864,00       866,00       868,00       870,00       874,00       874,00       876,00		Recepcionista de 2.ª II										
Operation polivalente de 1.a Operation polivalente de 1.a Covernanta de andares a)         862,00         864,00         866,00         866,00         866,00         870,00         874,00         876,00           Governanta de andares a)         Governanta de andares a)         862,00         864,00         866,00         866,00         870,00         874,00         876,00           Porteiro de 1.a Controlador         Pasteleiro de 2.a         Amasagista estética de 3.a         Amasagista estética de 3.a         Amasagista estética de 2.a         874,00         874,00         876,00           Fiel de armazém a)         862,00         864,00         866,00         870,00         870,00         874,00         876,00		Barman de 1.ª										
Operatrio polivalente de 1.ª         862,00         864,00         866,00         868,00         870,00         872,00         874,00         876,00           Governanta de alojamento         Porteiro de 1.ª         Porteiro de 1.ª         Porteiro de 1.ª         Porteiro de 2.ª         Pasteleiro de 2.ª		Despenseiro II										
Governanta de andares a)         862,00         864,00         866,00         868,00         870,00         872,00         874,00         876,00           Governanta de alojamento         Porteiro de 1.ª         Porteiro de 1.ª         Asselia estérica de 3.ª         Rescriturário de 2.ª		Operário polivalente de 1.ª										
Governanta de alojamento         Porteiro de 1.ª         Porteiro de 1.ª         Porteiro de 1.ª         Porteiro de 2.ª         Pasteleiro de 3.ª         Pasteleiro de 2.ª         Pasteleiro de 3.ª	(	Governanta de andares a)	862,00	864,00	866,00	868,00	870,00	872,00	874,00	876,00	878,00	880,00
de 3.ª de 2.a 862,00 864,00 866,00 868,00 870,00 872,00 874,00 876,00	ל	Governanta de alojamento										
$\frac{\text{de } 3.^{\circ}}{\text{862,00}} = \frac{1}{864,00} \times \frac{864,00}{866,00} \times \frac{868,00}{866,00} \times \frac{870,00}{872,00} \times \frac{872,00}{872,00} \times$		Porteiro de 1.ª										
de 3.ª de 3.ª 862,00 864,00 866,00 868,00 870,00 872,00 874,00 876,00		Controlador										
de 3.ª de 2.a 862,00 864,00 866,00 868,00 874,00 874,00 874,00 876,00		Pasteleiro de 2.ª										
862,00         866,00         868,00         872,00         874,00         876,00		Massagista estética de 3.ª										
862,00 864,00 866,00 868,00 870,00 872,00 874,00 876,00		Escriturário de 2.ª										
		Fiel de armazém <i>a</i> )	862,00	864,00	866,00	868,00	870,00	872,00	874,00	876,00	878,00	880,00



Empregado de mesa de 2.*   860,00   864,00		Cozinheiro de 2.ª I						o o	i c	i i	i c	i c
Empregado de mesa de 2.*		Recepcionista e 2.ª I	860,00	862,00	864,00	800,00	868,00	8/0,00	8 / 2,00	8/4,00	8/0,00	8/8,00
Barman de 2.*         Berman de 2.*           Despenseiro I         860,00         862,00           Porteiro de 2.*         860,00         862,00           Trintanário II         Cafeteiro         860,00         862,00           Coperário polivalente de 2.*         860,00         862,00           Coperário polivalente de 2.*         855,00         857,00           Copeiro II         855,00         857,00           Empregado de limpeza II         855,00         857,00           Estagiário de cozinha do 4.° ano         855,00         857,00           Vigilante         850,00         852,00           Empregado de limpeza I         850,00         852,00           Estagiário de cozinha do 3.° ano         850,00         852,00           Estagiário de botelaria (incluindo de cozinha do 3.° ano         850,00         852,00           Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos anos primeiros anos anos primeiros anos		Empregado de mesa de 2.ª										
Despenseiro I         860,00         862,00           Porteiro de 2.ª		Barman de 2.ª										
Empregada de andares         860,00         862,00           Porteiro de 2.ª         Trintanário II         860,00         862,00           Cafeteiro         Operário polivalente de 2.ª         860,00         862,00           Chefe copa a)         860,00         862,00           Costureiro especializado a)         855,00         857,00           Ajudante despenseiro/cavista         855,00         857,00           Empregado de limpeza II         855,00         857,00           Estagiário de cozinha do 4.º ano         855,00         857,00           Copeiro I         850,00         852,00           Empregado de limpeza I         850,00         852,00           Estagiário de cozinha do 3.º ano         850,00         852,00           Estagiário de cozinha do 3.º ano         850,00         852,00           Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos anos anos         850,00         852,00		Despenseiro I										
Trintanário II	-	Empregada de andares	00 020	00 630	00 750	00 220	00 020	00 000	00 00	00 750	00 250	00000
Trintanário II	Ľ	Porteiro de 2.ª	990,000	907,00	904,00	00,008	909,00	00,00	8 /2,00	8/4,00	00,078	8/8,00
Cafeteiro         860,00         862,00           Chefe copa a)         860,00         862,00           Copeiro II         855,00         857,00           Ajudante despenseiro/cavista         855,00         857,00           Empregado de limpeza II         855,00         857,00           Estagiário de cozinha do 4.º ano         855,00         857,00           Vigilante         850,00         852,00           Empregado de limpeza I         850,00         852,00           Estagiário de cozinha do 3.º ano         850,00         852,00           Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos         850,00         852,00		Trintanário II										
Chefe copa a)         860,00         862,00           Costureiro especializado a)         855,00         857,00           Copeiro II         855,00         857,00           Ajudante despenseiro/cavista         855,00         857,00           Empregado de limpeza II         855,00         857,00           Estagiário de cozinha do 4.º ano         855,00         857,00           Vigilante         850,00         852,00           Empregado de limpeza I         850,00         852,00           Empregado de limpeza I         850,00         852,00           Estagiário de cozinha do 3.º ano         850,00         852,00           Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos         850,00         852,00		Cafeteiro										
Chefe copa a)         860,00         862,00           Costureiro especializado a)         855,00         857,00           Ajudante despenseiro/cavista         855,00         857,00           Empregado de limpeza II         855,00         857,00           Empregado lavandaria II         855,00         857,00           Estagiário de cozinha do 4.º ano         850,00         857,00           Copeiro I         850,00         852,00           Empregado de limpeza I         850,00         852,00           Estagiário de lotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos         850,00         852,00		Operário polivalente de 2.ª										
Copeiro II         855,00         857,00           Ajudante despenseiro/cavista         855,00         857,00           Empregado de limpeza II         855,00         857,00           Empregado lavandaria II         855,00         857,00           Trintanário I         855,00         857,00           Estagiário de cozinha do 4.º ano         850,00         852,00           Vigilante         850,00         852,00           Empregado de limpeza I         850,00         852,00           Estagiário de cozinha do 3.º ano         850,00         852,00           Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos         850,00         852,00		Chefe copa a)	00 098	00 698	00 198	00 998	00 898	00 028	00 628	00 778	00 928	00 828
Copeiro II         855,00         857,00           Ajudante despenseiro/cavista         855,00         857,00           Empregado de limpeza II         855,00         857,00           Initanário I         855,00         857,00           Estagiário de cozinha do 4.º ano         850,00         852,00           Vigilante         850,00         852,00           Empregado de limpeza I         850,00         852,00           Estagiário de cozinha do 3.º ano         850,00         852,00           Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos         850,00         852,00		Costureiro especializado a)	00,000	002,00	00,4,00	000,000	00,000	0,0,00	0/7/0	0,4,00	0/0,0/0	0/0,00
Ajudante despenseiro/cavista  Empregado de limpeza II  Bardineiro  Trintanário I  Estagiário de cozinha do 4.º ano  Copeiro I  Empregado de limpeza I  Empregado de limpeza I  Estagiário de cozinha do 3.º ano  Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos  Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos		Copeiro II	855,00	857,00		861,00	863,00	865,00	867,00	869,00	871,00	873,00
Empregado de limpeza II         855,00         857,00           Iardineiro         Trintanário I         855,00         857,00           Estagiário de cozinha do 4.º ano         855,00         857,00           Copeiro I         850,00         852,00           Vigilante         850,00         852,00           Empregado de limpeza I         850,00         852,00           Estagiário de cozinha do 3.º ano         850,00         852,00           Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos         850,00         852,00		Ajudante despenseiro/cavista										
Empregado lavandaria II         050,000           Jardineiro         855,00         857,00           Trintanário I         850,00         857,00           Estagiário de cozinha do 4.º ano         850,00         852,00           Vigilante         850,00         852,00           Empregado de limpeza I         850,00         852,00           Estagiário de cozinha do 3.º ano         850,00         852,00           Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos         850,00         852,00		Empregado de limpeza II	00 558	00 228	00 059	861.00	00 298	00 598	00 298	00 098	871.00	873 00
Jardineiro         Trintanário I         855,00         857,00           Estagiário de cozinha do 4.º ano         850,00         852,00           Copeiro I         850,00         852,00           Empregado de limpeza I         850,00         852,00           Estagiário de lavandaria I         850,00         852,00           Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos         850,00         852,00	I	Empregado lavandaria II	00,000	00,700	00,500	001,00	00,500	00,500	00,,00	00,500	00,170	00,570
Trintanário I         855,00         857,00           Estagiário de cozinha do 4.º ano         850,00         852,00           Copeiro I         850,00         852,00           Empregado de limpeza I         850,00         852,00           Entagiário de cozinha do 3.º ano         850,00         852,00           Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos         850,00         852,00		Jardineiro										
Estagiário de cozinha do 4.º ano  Copeiro I  Vigilante  Empregado de limpeza I  Estagiário de cozinha do 3.º ano  Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos  Estagiário de vozinha do 3.º ano  Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos		Trintanário I	00 330	00 230	00 030	00 130	00 630	00 270	00 120	00 050	07100	00 620
Copeiro I         850,00         852,00           Vigilante         Empregado de limpeza I         850,00         852,00           Empregado de lavandaria I         850,00         852,00           Estagiário de cozinha do 3.º ano         850,00         852,00           Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos         850,00         852,00		Estagiário de cozinha do 4.º ano	00,550	00,700	00,850	001,00	003,00	00,500	00',00	00,600	0/1/0	0/2,00
Vigilante       850,00         Empregado de limpeza I       850,00         Empregado de lavandaria I       850,00         Estagiário de cozinha do 3.º ano       850,00         Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos       850,00		Copeiro I	00 058	00 658	064.00	00 958	00 858	00 098	00 638	00 798	00 998	00 898
Empregado de limpeza I  Empregado de lavandaria I  Estagiário de cozinha do 3.º ano  Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos  850,00  852,00  852,00  852,00		Vigilante	00,000	922,00	00,40	00,000	00,000	00,000	00,700	00,100	000,000	00,000
Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos 850,00 852,00 852,00	J	Empregado de limpeza I	00 050	00 650	854.00	00 958	00 858	00 098	00 638	00 790	00 998	00 898
Estagiário de cozinha do 3.º ano 850,00 852,00 Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos 850,00 852,00		Empregado de lavandaria I	00,000	922,00	00,40	00,000	00,000	00,000	00,700	00,100	0000	00,000
Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros 850,00 852,00		Estagiário de cozinha do 3.º ano	850,00	852,00	854,00	856,00	858,00	860,00	862,00	864,00	866,00	868,00
	T	Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos	850,00	852,00	854,00	856,00	858,00	860,00	862,00	864,00	866,00	868,00
Mandarete		Mandarete										



Tabela salarial da sede e serviços administrativos

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

(		Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
Grau	Niveis	1	2	3	4	5	9	7	8	6	10
A	Director geral a)	3 524,00	3 537,00	3 551,00	3 564,00	3 579,00	3 594,00	3 609,00			
٦	Director de departamento a)	2 107,00	2 120,00	2 134,00	2 147,00	2 162,00	2 178,00	2 193,00			
a	Consultor	2 115,00	2 121,00	2 135,00	2 148,00	2 163,00	2 179,00	2 194,00	2 215,00	2 256,00	2 309,00
	Chefe de serviços II										
ζ	Assessor	00 110	00000	1 200	00011	00 000	0000	00 02 1	00 101	001001	0001
ر	Técnico superior principal	1 0///00	1 090,000	1 /03,00	1 / 10,00	1 /32,00	1 /48,00	1 /02,00	1 /91,00	1 831,00	1 88/,00
	Auditor										
	Técnico superior de 1.ª										
D	Chefe de serviços I	1 469,00	1 477,00	1 487,00	1 502,00	1 519,00	1 533,00	1 548,00	1 565,00	1 592,00	1 631,00
	Analista informático										
	Técnico superior de 2.ª										
Ē	Técnico de 1.ª	00 150	00 250 1	00 000	00 700	00016	00 200 1	1 250 00	1 265 00	00 120	1 415 00
บ	Programador	1 2 / 1,00	1 2/0,00	1 290,00	1 304,00	1 516,00	1 330,000	1 550,000	1 303,000	1 3/4,00	1 413,00
	Técnico auxiliar principal										



_	Chefe de secção II										
	Técnico auxiliar de 1.ª										
	Técnico de 2.ª										
Ц	Secretário de administração de 1.ª a)	1135 00	121	1 155 00	1 150 00	1 1 7 4 00	00001	1 206 00	00 100	1 250 00	1 200 00
4	Secretário de direcção de 1.ª a)	1 123,00	00,1511	1133,00	00,601 1	1 1 / 4,00	1 150,00	1 200,000	1 221,00	1 230,00	1 290,00
	contabilista										
	Técnico superior estagiário										
	Promotor de vendas II										
	Chefe de secção I										
(	Secretário de direcção de 2.ª a)	00 100	000	00 100	00	000	0001	00	133	14000	
ל	Secretário de administração de 2.ª a)	1 034,00	1 04 / ,00	1 061,00	1 0/1,00	1 08 /,00	1 110,00	1 11 /,00	1 132,00	1 148,00	1 1/1,00
	Técnico auxiliar de 2.ª										
	Escriturário principal	0000	00 400	1	0000	00000	00 130	00 000	00000	00 700 1	
Н	Caixa escritório de 1.ª	989,00	00,596	1 008,00	1 022,00	1 038,00	1 054,00	1 069,00	1 0/9,00	1 096,00	1 121,00
	Sub-chefe de secção a)	00,686	995,00	1 008,00	1 022,00	1 038,00	1 054,00	1 069,00	0,00	0,00	0,00
-	Caixa escritório de 2.ª	00010	00 210	00 000	00 000	00 230	00 220	00 600	1000000	1 016 00	1 040 00
<b>-</b>	Técnico estagiário do 2.º ano	00,00	910,00	926,00	942,00	00,126	972,00	00,106	1 002,000	1 010,00	1 040,00
	Primeiro escriturário										
r	Promotor de vendas I	860,00	862,00	864,00	866,00	868,00	870,00	872,00	875,00	890,00	915,00
	Motorista										
F	Segundo escriturário	00 250	00 120	00 030	00 100	00 630	00 370	00 170	00 020	00 170	00 670
1	Técnico estagiário do 1.º ano	00,000	00,700	00,850	001,00	00,500	00,500	00,/00	00,600	0/1/00	0/5/00
	Terceiro escriturário										
2	Telefonista	00 030	00 630	00 130	00 750	00 030	00 030	00 630	00 700	00 226	00 020
IVI	Contínuo	00,000	00,7700	00,4,00	00,000	00,000	000,000	00,700	00,+,00	00,000	909,00
	Estagiário de promotor de vendas										



### ANEXO III

### Enquadramento profissional em graus de remuneração

A) Estabelecimentos hoteleiros

### Grau L

Estagiário de hotelaria.

Mandarete.

Grau J

Copeiro I.

Vigilante.

Empregado de limpeza I.

Empregado de lavandaria I.

Estagiário de cozinha do 3.º ano.

Grau I

Copeiro II.

Ajudante de despenseiro.

Empregado de limpeza II.

Empregado de lavandaria II.

Trintanário I.

Jardineiro.

Costureiro.

Estagiário de cozinha de 4.º ano.

### Grau H

Cozinheiro de 2.ª-I.

Rececionista de 2.ª-I.

Empregada de mesa de 2.ª

Barman de 2.ª

Despenseiro de I.

Empregado de andares.

Porteiro de 2.ª

Cafeteiro.

Operário polivalente de 2.ª

Encarregado de limpeza.

Chefe de copa.

Empregado de balcão.

Costureiro especializado.

Trintanário II.

### Grau G

Empregado de mesa de 1.ª

Cozinheiro de 2.ª-II.

Rececionista de 2.ª-II.

Barman de 1.a

Despenseiro II.

Operário polivalente de 1.ª

Governante de alojamento.

Governante de andares.

Porteiro de 1.ª

Controlador.

Pasteleiro de 2.ª

Governante de lavandaria.

Escriturário de 2.ª



### Grau F

Rececionista de 1.ª

Escriturário de 1.ª

Pasteleiro de 1.ª

Escanção.

Governante geral de andares.

### Grau E

Chefe de mesa.

Cozinheiro de 1.ª

Chefe de bar.

Ecónomo.

Subchefe de receção.

### Grau D

Chefe de receção.

Chefe de pastelaria.

Subchefe de cozinha.

Chefe de manutenção e conservação.

Chefe de departamento.

Chefe de pessoal.

### Grau C

Adjunto de diretor de estabelecimento.

Grau B

Chefe de cozinha.

### Grau A

Diretor de estabelecimento.

B) Sede e serviços administrativos

### Grau M

Terceiro escriturário.

Telefonista.

Contínuo.

Estagiário de promotor de vendas.

### Grau L

Segundo escriturário.

Técnico estagiário do 1.º ano.

### Grau J

Primeiro escriturário.

Promotor de vendas I.

Motorista.

### Grau I

Caixa de escritório de 2.ª

Técnico estagiário do 2.º ano.

### Grau H

Escriturário principal.

Caixa de escritório de 1.ª

Subchefe de secção.



### Grau G

Chefe de secção I.

Secretária de direção de 2.ª

Secretária de administração de 2.ª

Técnico auxiliar de 2.ª

### Grau F

Chefe de secção II.

Técnico auxiliar de 1.ª

Técnico de 2.ª

Secretária de direção de 1.ª

Secretária de administração de 1.ª

Contabilista.

Técnico superior estagiário.

Promotor de vendas II.

### Grau E

Técnico superior de 2.ª

Técnico de 1.ª

Programador.

Técnico auxiliar principal.

### Grau D

Técnico superior de 1.ª

Chefe de serviços I.

Analista informático.

### Grau C

Chefe de serviços II.

Assessor.

Técnico superior principal.

Auditor.

Grau B

Diretor de departamento.

Consultor.

Grau A

Diretor-geral.

### ANEXO IV

### Enquadramento profissional em níveis de qualificação

A) Estabelecimentos hoteleiros

- 1- Quadros superiores:
- 1.1- Diretor de estabelecimento.
- 2- Quadros médios:
- 2.1- Técnicos administrativos:

Chefe de departamento;

Chefe de pessoal.

### 2.2- Técnicos de produção e outros:

Adjunto de diretor de estabelecimento;

Chefe de bar;



Chefe de cozinha;

Chefe de manutenção e conservação;

Chefe de mesa;

Chefe de pastelaria;

Chefe de receção;

Ecónomo.

### 3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Governante geral de andares;

Subchefe de cozinha;

Subchefe de mesa:

Subchefe de receção.

### 4- Profissionais altamente qualificados:

### 4.1- Administrativos, comércio e outros.

### 4.2- Produção:

Barman de 1.a;

Cozinheiro de 1.a;

Empregado de mesa de 1.a;

Escanção;

Governante de andares;

Pasteleiro de 1.a;

Rececionista de 1.a;

Técnico de manutenção;

Governante de alojamento.

### 5- Profissionais qualificados:

### 5.1- Administrativos, comércio e outros:

Escriturário de 1.ª e 2.ª;

Fiel de armazém;

Motorista.

### 5.2- Produção:

Barman de 2.a;

Cafeteiro;

Controlador;

Cozinheiro de 2.ª-II;

Despenseiro I e II;

Empregado de balcão;

Empregado de mesa de 2.ª;

Operário polivalente de 1.ª;

Pasteleiro de 2.a;

Porteiro de 1.ª e de 2.ª;

Rececionista de 2.ª-I e II.

### 6- Profissionais semiqualificados:

### 6.1- Administrativos, comércio e outros.

### 6.2- Produção:

Chefe de copa;

Costureiro especializado;

Cozinheiro de 2.ª-I;

Encarregado de limpeza;

Empregado de andares;

Operário polivalente 2.ª;

Trintanário I e II;

Empregado de alojamento.



### 7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

### 7.1- Administrativos, comércio e outros.

### 7.2- Produção:

Costureiro;

Ajudante de despenseiro;

Empregado de limpeza I e II;

Vigilante;

Empregado de lavandaria;

Jardineiro.

### 8- Estagiários e aprendizes:

### 8.1- Estagiários administrativos e de comércio.

### 8.2- Estagiário de produção:

Estagiário de cozinheiro;

Estagiário de hotelaria;

Mandarete.

B) Sede

### 1- Quadros superiores:

Diretor-geral;

Diretor de departamento;

Auditor;

Consultor;

Chefe de serviços I e II;

Assessor;

Técnico superior principal de 1.ª e de 2.ª;

Analista informático.

### 2- Quadros médios:

### 2.1- Técnicos administrativos:

Técnico de 1.ª e de 2.ª;

Programador;

Técnico auxiliar principal;

Contabilista.

### 3- Encarregados, contramestres, mestres e chefias de equipa:

Chefe de secção I e II;

Subchefe de secção.

### 4- Profissionais altamente qualificados:

### 4.1- Administrativos, comércio e outros:

Técnico auxiliar de 1.ª e de 2.ª;

Secretário de administração de 1.ª e de 2.ª;

Secretário de direção de 1.ª e de 2.ª

### 5- Profissionais qualificados:

### 5.1- Administrativos, comércio e outros:

Escriturário principal;

Caixa de escritório de 1.ª e de 2.ª;

Promotor de vendas I e II;

Primeiro e segundo escriturários.

### 6- Profissionais semiqualificados:

### 6.1- Administrativos, comércio e outros:

Terceiro escriturário;

Telefonista;

Motorista.



- 7- Profissionais semiqualificados (indiferenciados):
- 7.1- Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.

- 8- Estagiários e aprendizes:
- 8.1- Estagiários administrativos, comércio e outros:

Técnico superior estagiário; Técnico estagiário do 1.º e do 2.º ano; Estagiário de promotor de vendas.



## ANEXO V

## Tabelas salariais

A partir de 1 de julho de 2018, as tabelas salariais aplicáveis no o Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA, serão as seguintes:

## A) Estabelecimentos hoteleiros

## (Em euros)

Grau		1	2	3	4	5	9	7	8	6	10
A	Diretor de estabelecimento	1 091,16	1 104,48	1 117,78	1131,11	1 146,08	1 161,06	1 176,59	1 179,92	1 219,30	1 272,01
В	Chefe de cozinha	885,36	898,67	911,99	925,30	940,27	955,81	970,78	991,87	1032,36	1 085,62
C	Adjunto diretor estabelecimento	743,35	756,66	76,697	783,28	798,82	813,79	828,77	849,85	890,35	943,60
Q	Chefe receção Chefe pastelaria Subchefe pastelaria Subchefe de cozinha Chefe de manutenção e	730,03	743,35	756,66	769,97	784,94	800,48	815,45	830,43	857,06	897,00
	Chefe de departamento <i>a)</i> Chefe pessoal	730,03	743,35	756,66	76,697	784,94	800,48	815,45			
E	Chefe de mesa Cozinheiro 1.ª Chefe de bar Ecónomo Subchefe receção	95,699	682,88	696,19	709,51	724,48	739,46	754,99	769,97	796,60	836,54
ίτ.	Rececionista 1.ª Subchefe mesa Técnico de manutenção Escriturário 1.ª Pasteleiro 1.ª Escanção	640,00	642,00	644,00	650,77	665,99	680,69	695,36	710,60	736,16	775,85
	Gov. geral de andares a)	640,00	642,00	644,00	650,77	665,99	69,089	695,36			



	Г						
697,00			648,00		643,00		
673,07			646,00		641,00		
659,00			644,00		639,00		
647,00	647,00		642,00	642,00	637,00	637,00	
645,00	645,00		640,00	640,00	635,00	635,00	
643,00	643,00		638,00	638,00	633,00	633,00	
641,00	641,00		636,00	636,00	631,00	631,00	
639,00	639,00		634,00	634,00	629,00	629,00	
637,00	637,00	632,00	632,00	632,00	627,00	627,00	
635,00	635,00	630,00	630,00	630,00	625,00	625,00	625,00
Empregado de mesa 1.ª Cozinheiro 2.ª-II Rececionista de 2.ª-II Barman de 1.ª Despenseiro II Operário polivalente 1.ª Governanta de andares a) Governanta de alojamento Porteiro de 1.ª Controlador Pasteleiro de 2.ª Governante de lavandaria Escriturário 2.ª Motorista	Fiel de armazém	Cozinheiro 2.º-I Rececionista de 2.º-I	Empregado de mesa de 2.ª Barman de 2.ª Despenseiro I Empregada de andares Porteiro de 2.ª Trintanário II Cafeteiro Operário polivalente 2.ª	Encarregado de limpeza <i>a)</i> Chefe de copa <i>a)</i> Empregado de balcão <i>a)</i> Costureiro especializado <i>a)</i>	Copeiro II	Ajudante despenseiro/cavista Empregado de limpeza II Empregado de lavandaria II Jardineiro Costureiro II a)	Trintanário I Estagiário de cozinha 4.º ano
Ö			н			-	



	Copeiro I Vigilante	620,00	620,00 623,00	626,00	628,00	630,00	632,00	634,00	636,00	638,00	640,00
J	Empregado de limpeza I Empregado de lavandaria I	620,00	623,00	626,00	628,00	630,00	632,00	634,00			
	Estagiário de cozinha 3.º ano	620,00									
Γ	Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha durante os 2 primeiros anos) Mandarete	600,000									



B) Sede e serviços administrativos

Grau		1	2	3	4	S	9	7	8	6	10
A	Diretor-geral (a)	3 077,00	3 089,00	3 102,00	3 115,00	3 129,00	3 143,00	3 158,00			
0	Diretor de departamento <i>a</i> )	1 827,00	1 840,00	1 853,00	1 865,00	1 880,00	1 895,00	1 909,00			
g	Consultor	1 834,00	1 840,00	1 853,00	1 865,00	1 880,00	1 895,00	1 910,00	1 930,00	1 969,00	2 020,00
C	Chefe de serviços II Assessor Técnico superior principal Auditor	1 458,00	1 470,00	1 482,00	1 495,00	1 510,00	1 525,00	1 539,00	1 566,00	1 604,00	1 658,00
D	Técnico superior de 1.ª Chefe de serviços I Analista informático	1 278,00	1 285,00	1 295,00	1 309,00	1 325,00	1 339,00	1 353,00	1 369,00	1 395,00	1 432,00
E	Técnico superior de 2.ª Técnico de 1.ª Programador Técnico auxiliar principal	1 099,35	1 105,00	1 118,00	1 131,00	1 145,00	1 162,00	1 175,00	1 190,00	1 198,00	1 237,00
ъ	Chefe de secção II Técnico auxiliar de 1.ª Técnico de 2.ª Secretário de administração de 1.ª <i>a</i> ) Secretário de direção de 1.ª <i>a</i> ) Contabilista Técnico superior estagiário Promotor de vendas II	971,00	977,00	900,000	1 003,00	1 018,00	1 033,00	1 048,00	1 062,00	1 090,00	1 128,00
Ð	Chefe de secção I Secretário de direção $2.^a a$ Secretário de administração de $2.^a a$ Técnico auxiliar de $2.^a$	891,00	904,64	917,69	927,00	942,00	954,00	970,00	985,00	1 000,00	1 022,00
Н	Escriturário principal Caixa escritório de 1.ª Subchefe de seccão a)	851,45	852,00	865.00	878,00	893,00	908,00	923,00	937,00	953,00	977,00
ı	Caixa escritório de 2.ª Técnico estagiário do 2.º ano	767,00	773,00	785,00	799,00	814,00	829,00	844,00	859,00	873,00	897,00
J	Primeiro escriturário Promotor de vendas I Motorista	668,00	675,00	687,00	700,00	714,00	730,00	744,00	759,00	774,00	798,00



Γ	Segundo escriturário Técnico estagiário do 1.º ano	605,00	614,00	619,00	640,00	655,00	670,00	685,00	700,00	714,00	738,00
M	Terceiro escriturário Telefonista Contínuo Estagiário de promotor de vendas	600,000	600,00	600,00	600,000	600,00	600,00	600,00	625,00	636,00	661,00



- 1- Remunerações mínimas garantidas consoante a antiguidade na empresa
  - A) Trabalhadores da sede e serviços administrativos, bem como dos estabelecimentos hoteleiros em laboração em 31 de dezembro de 2001
- Nível 1 Com antiguidade na empresa, contada a partir de 1 de janeiro de 1979, não superior a 3 anos;
- Nível 2 Com antiguidade na empresa, contada a partir de 1 de janeiro de 1979, não superior a 6 anos;
- Nível 3 Com antiguidade na empresa, contada a partir de 1 de janeiro de 1979, não superior a 9 anos;
- Nível 4 Com antiguidade na empresa, contada a partir de 1 de janeiro de 1979, não superior a 12 anos;
- Nível 5 Com antiguidade na empresa, contada a partir de 1 de janeiro de 1979, não superior a 15 anos;
- Nível 6 Com antiguidade na empresa, contada a partir de 1 de janeiro de 1979, não superior a 18 anos.

Nota: Nas categorias profissionais constantes da tabela em que o número de níveis seja inferior a 7 a remuneração especificada no nível superior dessa categoria manter-se-á independentemente da antiguidade do trabalhador.

### B) Trabalhadores dos estabelecimentos hoteleiros cuja exploração se inicie a partir de 1 de janeiro 2002

- Nível 1 Com antiguidade na empresa não superior a 5 anos;
- Nível 2 Com antiguidade na empresa não superior a 8 anos;
- Nível 3 Com antiguidade na empresa não superior a 11 anos;
- Nível 4 Com antiguidade na empresa não superior a 14 anos;
- Nível 5 Com antiguidade na empresa não superior a 17 anos;
- Nível 6 Com antiguidade na empresa não superior a 20 anos.

Nota: Nas categorias profissionais constantes da tabela em que o número de níveis seja inferior a 7 a remuneração especificada no nível superior dessa categoria manter-se-á independentemente da antiguidade do trabalhador.

2- Regras de integração nas tabelas salariais e complementos/suplementos remuneratórios

A integração dos trabalhadores nas tabelas salarial especificadas em 1 far-se-á ao nível salarial da respetiva categoria profissional que resultar do valor total da remuneração base, bem como de eventuais suplementos/complementos remuneratórios com caracter de regularidade.

Caso a consideração de tais suplementos/complementos, a adicionar à remuneração base, determine a não coincidência do valor global apurado como o de qualquer um dos níveis da respetiva categoria profissional o trabalhador será integrado no nível imediatamente anterior, sendo o complemento/suplemento remuneratório reduzido para valor idêntico ao diferencial entre o valor total auferido e o valor do respetivo nível de remuneração.

Tal diferencial será, futuramente, objeto de correções de idêntica índole, sempre que o trabalhador progrida nos vários níveis da sua categoria profissional ou seja promovido para nível de categoria profissional de grau ou remuneração superior.

3- Acesso aos níveis 8, 9 e 10 das categorias profissionais

O acesso aos níveis 8, 9 e 10 das categorias profissionais em que tais níveis existem far-se-á anualmente, com efeitos a partir de 1 de abril de cada ano, após o decurso de um processo de avaliação de desempenho, de que será dado conhecimento aos trabalhadores abrangidos por esse processo.

Porém, caso existam trabalhadores no nível 7 cuja antiguidade na empresa, em 1 de janeiro de cada ano, seja igual ou superior a 23 anos, contados a partir de 1 de janeiro de 1979, o acesso dos mesmos ao nível 8 far-se-á, em 1 de abril de cada ano, desde que o trabalhador não tenha informação de serviço desfavorável no âmbito do processo de avaliação de desempenho que se desenvolva no primeiro trimestre de cada ano.

### ANEXO VI

### Incentivo semestral de assiduidade

Aos trabalhadores do Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA admitidos até 31 de dezembro de 2016, será atribuído um incentivo semestral de assiduidade, no valor das tabelas constantes do presente anexo e, com as seguintes condições de aplicação:

1- Os trabalhadores que estejam ao serviço da empresa em 1 de janeiro de cada ano e que no decorrer do primeiro semestre desse ano, para além de não sofrerem qualquer sanção disciplinar, registem assinalável assiduidade, receberão até 31 de julho desse ano um prémio semestral de acordo com os valores constantes do presente anexo no caso de manterem o vínculo com o Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA até 31 de julho do ano respetivo.



- 2- Os trabalhadores que estejam ao serviço da empresa em 1 de julho de cada ano e que no decorrer do segundo semestre desse ano, para além de não sofrerem qualquer sanção disciplinar, registem assinalável assiduidade, receberão até 31 de janeiro do ano seguinte um prémio semestral de acordo com os valores constantes do presente anexo no caso de manterem o vínculo com o Grupo Pestana Pousadas Investimentos Turísticos, SA até 31 de dezembro do ano respetivo.
- 3- Para efeitos do conceito de «assinalável assiduidade», serão englobados todos os trabalhadores que no respetivo semestre não registem:
  - a) Mais do que 6 dias úteis de faltas justificadas;
  - b) Mais do que 15 dias úteis de faltas motivadas por situação de baixa médica;
  - c) Mais do que 10 dias úteis de faltas motivadas por assistência inadiável;
  - d) Qualquer falta injustificada.

Para efeito do disposto na alínea a) não são computadas:

- i) As faltas referidas nas alíneas b) e c);
- *ii)* As faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, no exercício das suas funções e até ao limite de crédito estipulado por lei e por este acordo de empresa;
  - iii) As faltas dadas por trabalhadores-estudantes para a realização de provas e frequências de aulas;
  - iv) As faltas dadas para frequência de cursos de formação profissional e aperfeiçoamento, nos termos da lei;
  - v) As dispensas e licenças referidas nos artigos respetivos do Código do Trabalho;
  - vi) As faltas motivadas por acidente de trabalho;
  - vii) As faltas motivadas por casamento, durante o prazo referido neste acordo de empresa.



### Incentivo assiduidade Estabelecimentos

Em euros

Grau	Níveis	-	2	3	4	5	9	7	~	6	10
A	Diretor de estabelecimento	161,03	161,49	161,87	162,32	162,77	163,30	163,76	280,03	285,126	292,13
В	Chefe de cozinha	154,30	154,38	155,21	155,67	156,13	156,58	157,10	157,86	159,07	160,88
2	Adjunto diretor estabelecimentos	149,62	150,14	150,59	150,97	151,59	152,04	152,49	153,17	154,46	156,20
D	Chefe de receção Chefe de pastelaria Sub-chefe de cozinha Chefe de manutenção e conservação	149,24	149,61	150,14	150,59	151,05	151,59	152,04	152,57	153,40	154,68
	Chefe de departamento <i>a)</i>	149,24	149,61	150,14	150,59	151,05	151,59	152,04			
В	Chefe de mesa Cozinheiro de 1.ª Chefe de bar Ecónomo Sub-chefe de receção	147,32	147,73	148,26	148,64	149,17	119,62	150,14	150,59	151,52	152,80
	Rececionista de 1.ª Sub-chefe de mesa	145,31	145,84	146,22	146,67	147,12	147,58	148,10	148,64	149,47	150,76
н	Técnico de manutenção Escriturário de 1.ª Pasteleiro de 1.ª Escanção	145,31	145,84	146,22	146,67	147,12	147,58	148,10	148,86	149,31	149,93
	Gov. geral de andares a)	145,31	145,84	146,22	146,67	147,12	147,58	148,10			
Ö	Empregado de mesa 1.a Cozinheiro de 2.a II Rececionista de 2.a II Barman de 1.a Despenseiro II Operário polivalente de 1.a Governanta de andares a) Governanta de alojamento Porteiro de 1.a Controlador Pasteleiro de 2.a Escriturário de 2.a Motorista	143,57	144,02	144,48	144,86	145,39	145,91	146,36	146,82	147,43	148,18



	Cozinheiro de 2.ª I Rececionista de 2.ª I	141,68	142,13								
н	Empregado de mesa de 2.ª  Barman de 2.ª  Despenseiro I  Empregada de andares  Porteiro de 2.ª  Trintanário II  Cafeteiro  Operário polivalente de 2.ª	141,68	142,13	142,51	142,97	143,42	143,95	144,48	144,86	145,39	146,22
	Costureiro especializado a)	141,68	142,13	142,51	142,97	143,42	143,95	144,48			
	Copeiro II	141,08	141,53	141,98	142,43	142,81	143,42	143,87	144,40	144,86	145,69
П	Ajudante despenseiro/cavista Empregado de limpeza II Empregado lavandaria II Jardineiro	141,08	141,53	141,98	142,43	142,81	143,42	143,87			
	Trintanário I Estagiário de cozinha do 4.º ano	141,08									
	Copeiro I Vigilante	139,49	140,02	140,32	140,77	141,22	141,68	142,29	142,66	143,26	144,02
ſ	Empregado de limpeza I Empregado de lavandaria I	139,49	140,02	140,32	140,77	141,22	141,68	142,29			
	Estagiário de cozinha do 3.º ano	139,49									
Г	Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os 2 primeiros anos	125,58									



## Incentivos assiduidade

### Sede

### Em euros

Grau	Níveis	1	2	3	4	5	9	7	8	6	10
A	Diretor geral a)	542,23	543,96	545,71	547,36	549,33	551,30	553,26			
۵	Diretor de departamento <i>a</i> )	369,09	370,92	372,65	374,31	376,25	378,25	380,13			
g	Consultor	369,09	370,92	372,65	374,31	376,20	378,25	380,13	382,93	388,07	394,95
C	Chefe de serviços II Assessor Técnico superior principal Auditor	319,80	321,39	323,13	324,79	326,91	328,79	330,84	334,32	339,46	346,27
D	Técnico superior de 1.ª Chefe de serviços I Analista informático	294,85	296,67	298,33	300,07	301,97	303,99	305,96	307,93	311,33	316,40
E	Técnico superior de 2.ª Técnico de 1.ª Programador Técnico auxiliar principal	161,64	162,09	162,54	163,01	163,53	163,91	164,43	164,97	285,26	290,39
Ŀ	Chefe de secção II Técnico auxiliar de 1.ª Técnico de 2.ª Secretário de administração de 1.ª <i>a)</i> Secretário de direção de 1.ª <i>a)</i> Contabilista Técnico superior estagiário Promotor de vendas	157,48	157,86	158,31	158,69	159,15	159,75	160,20	160,73	161,56	152,77
Ð	Chefe de secção I Secretário de direção de $2.^a a$ Secretário de administração de $2.^a a$ Técnico auxiliar de $2.^a a$	154,83	155,21	155,67	156,05	156,58	157,03	157,63	158,09	158,47	159,22
Н	Escriturário principal Caixa escritório de 1.ª	153,25	153,70	154,16	154,61	155,13	155,58	156,05	156,58	157,03	157,86
	Sub-chefe de secção <i>a)</i>	153,25	153,70	154,16	154,61	155,13	155,58	156,05			



I	Caixa escritório de 2.ª Técnico estagiário do 2.º ano	150,69	151,05	151,59	151,97	152,49	152,87	153,40	153,92	154,38	155,21
ſ	Primeiro escriturário Promotor de vendas I Motorista	147,43	147,88	148,18	148,64	149,10	149,76	150,14	50,59	151,21	151,97
Т	Segundo escriturário Técnico estagiário do 1.º ano	145,39	145,77	146,29	146,74	147,27	147,65	148,18	148,64	149,10	149,93
M	Terceiro escriturário Telefonista Contínuo Estagiário de promotor de vendas	142,89	143,26	143,80	144,18	144,63	145,08	145,60	146,07	146,60	147,43



Lisboa, 29 de fevereiro de 2024.

Pelo Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA:

Luis Castanheira Lopes, mandatário. Carla Gomes, mandatária.

Florinda Ferreira, mandatária.

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

Fernando Carlos Cerqueira Pinto, na qualidade de legal representante.

Maria das Dores Gomes, na qualidade de legal representante.

Depositado a 3 de maio de 2024, a fl. 62 do livro n.º 13, com o n.º 115/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



### **PRIVADO**

### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

### Sindicato Independente dos Agentes de Polícia - SIAP/PSP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 20 de março de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2019.

Artigo 9.º

### Quotização

- 1- A quotização sindical é 6,89 euros.
- 2- Qualquer alteração às quotizações sindicais é de competência reservada da assembleia geral, sob proposta da direção nacional.

### Artigo 17.º

### Duração do mandato

A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do sindicato é de quatro anos, para órgãos da direção e delegados sindicais, podendo os mesmos ser reeleitos por uma ou mais vezes.

Registado em 29 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 5 do livro n.º 3.



### **PRIVADO**

### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

### Associação Sindical dos Juízes Portugueses - ASJP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 16 de março de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023.

### CAPÍTULO I

### Disposições gerais

Artigo 1.º

### Denominação e sede

A Associação Sindical dos Juízes Portugueses - ASJP, doravante designada apenas por ASJP, abrange todo o território nacional, tem sede em Lisboa e delegações regionais no Norte, Centro e Sul.

Artigo 2.º

### Objeto

- 1- A ASJP tem por objeto:
- a) Promover a dignificação do poder judicial;
- b) Defender a independência dos juízes, fomentando as condições capazes de a garantir;
- c) Pugnar pela defesa dos direitos humanos e garantia de acesso dos cidadãos a uma justiça acessível e pronta:
- d) Propor aos competentes órgãos de soberania as reformas conducentes à melhoria do sistema judiciário e exigir a consulta da ASJP em todas as reformas relativas a essas matérias;
- e) Assegurar a representação e defesa dos interesses profissionais dos juízes, nomeadamente nas vertentes social, cultural, moral e económica;
- f) Promover, organizar e realizar atividades culturais, artísticas, científicas, e estabelecer intercâmbios com organismos similares;
  - g) Defender e estimular a solidariedade e coesão dos juízes;
- h) Veicular externamente as posições dos juízes sobre todos os aspetos relevantes para a defesa da justiça, da sua imagem, prestígio e dignidade;
- i) Defender os associados que sejam afetados por decisão ou procedimento determinados por factos relacionados com o exercício das funções profissionais ou que pretendam ver reconhecidos direitos socioprofissionais, assegurando a sua defesa;
  - j) Promover a publicação e divulgação de literatura jurídica e judiciária;
  - k) Integrar organizações nacionais e internacionais de magistrados;



- *l)* Prestar aos familiares e herdeiros dos associados, no caso de morte destes, as informações, auxílio e assistência necessários à tutela dos direitos decorrentes do exercício da função.
  - 2- À ASJP compete, em especial, com vista à dignificação da função judicial, pugnar:
- a) Por uma situação económica e outros benefícios dos juízes, compatíveis com as exigências e dignidade da função;
- b) Pelo reajustamento periódico dos vencimentos e pensões, de acordo com o princípio da paridade entre juízes jubilados e juízes em efetividade de serviço, tendo em conta as condições socioeconómicas;
  - c) Pelo acesso efetivo à medicina do trabalho;
  - d) Pela constante melhoria das condições físicas e de salubridade do ambiente de trabalho;
- e) Por um uso racional, eficiente e eficaz dos recursos disponíveis e menos agressivos para o ambiente, promovendo a melhoria das condições tecnológicas dos tribunais;
  - f) Pela criação de condições para a limitação do número de casos submetidos à apreciação de cada juiz.

### Artigo 3.º

### Princípios e valores

- 1- Na representação dos interesses dos juízes portugueses, a ASJP pugna pelo aperfeiçoamento e dignificação do poder judicial e do sistema de justiça em geral, regendo a sua ação pelos princípios do funcionamento democrático e da independência relativamente ao Estado, às confissões religiosas e aos partidos políticos.
- 2- Na sua ação, a ASJP tem por referência os valores da independência inerente à qualidade dos seus associados, da legalidade e transparência dos procedimentos, da igualdade e integridade dos juízes e demais agentes do poder judicial, da qualidade dos serviços de justiça, da responsabilidade perante a comunidade, de cooperação com os demais órgãos do Estado e da comunidade, de reserva e de urbanidade.

### Artigo 3.º-A

### Direito de tendência

- 1- O exercício do direito de tendência dos associados é garantido, nos termos previstos nos presentes estatutos:
  - a) Pela possibilidade de eleição, intervenção e participação nos órgãos deliberativos da associação;
- b) Pela possibilidade de intervenção nas publicações periódicas de comunicação interna, destinadas ao exercício do direito de opinião;
  - c) Pela representação proporcional das listas concorrentes à eleição no conselho geral;
- d) Pela possibilidade de eleição de direções regionais de listas regionais ou nacionais diferentes da lista vencedora da eleição para a direção nacional.

### CAPÍTULO II

### Dos associados

### Artigo 4.º

### Requisitos de admissão

- 1- Podem ser associados os juízes em efetividade ou jubilados e os que se aposentaram ou reformaram e enquanto não desempenhem qualquer outra função pública ou privada de natureza profissional, os juízes de direito em regime de estágio e ainda os auditores de justiça já destinados à magistratura judicial.
- 2- A admissão depende de requerimento do interessado e implica a aceitação dos objetivos, princípios e valores da ASJP, de acordo com os estatutos.
- 3- Pode ser atribuída a categoria de associado honorário a qualquer juiz ou pessoa a quem esteja ou tenha estado atribuída a função de julgar, nacional ou estrangeiro, que mereça essa distinção, pelos méritos demonstrados ou pelos serviços prestados à ASJP, por deliberação da assembleia geral.

### Artigo 5.º

### Direitos e deveres

- 1- São direitos especiais dos associados:
- a) Participar e votar nas assembleias gerais;



- b) Participar nos conselhos gerais;
- c) Eleger e ser eleito para os órgãos da ASJP, tendo os auditores de justiça apenas o direito de eleger;
- d) Examinar os livros, as contas e demais documentos da ASJP, nos termos definidos pela direção nacional;
- e) Apresentar propostas, formular requerimentos e dirigir-se por escrito aos órgãos da ASJP, em todas as matérias relacionadas com as suas atribuições;
- f) Beneficiar de todas as vantagens e regalias resultantes da atividade da ASJP e participar nas iniciativas associativas;
  - g) Receber um cartão de identificação de associado;
  - h) Obter informação sobre as atividades desenvolvidas pela ASJP.
  - 2- São deveres dos associados:
- a) Cumprir os estatutos, regulamentos e deliberações aprovadas pelos órgãos competentes da ASJP e colaborar na prossecução dos seus objetivos;
- b) Pagar pontualmente as quotas e outros encargos que forem fixados pelos órgãos competentes da ASJP, com exceção dos auditores de justiça que ficam isentos do pagamento das quotas fixadas até à nomeação em regime de estágio;
  - c) Exercer com zelo e diligência os cargos para que forem eleitos ou nomeados;
- d) Comunicar por escrito à direção nacional as alterações do domicílio e indicar o endereço de correio eletrónico onde pretende receber convocatórias e outras informações associativas, e informá-la de quaisquer outros aspetos que digam respeito à sua situação de associados;
  - e) Acatar e fazer acatar, com respeito e urbanidade, as deliberações dos órgãos da ASJP.

### Artigo 6.º

### Disciplina

- 1- A violação dos deveres legais, estatutários e regulamentares por parte de qualquer associado, que pela sua gravidade ou reiteração seja susceptível de pôr em causa os princípios definidos nos presentes estatutos constitui infração disciplinar e sujeita o associado a procedimento sancionatório.
  - 2- Consoante a gravidade da infração, são aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:
  - a) Advertência;
  - b) Suspensão até 180 dias;
  - c) Exclusão.
- 3- A pena de exclusão só pode ser aplicada ao associado que pratique atos gravemente contrários às exigências da função de juiz, que lesem gravemente os interesses da ASJP ou constituam, de forma grave e reiterada, condutas manifestamente contrárias aos seus princípios e objetivos e quando outra sanção não se mostre adequada.

### Artigo 7.º

### Processo disciplinar

- 1- A instauração e instrução do procedimento disciplinar é escrito e compete à direção nacional, por iniciativa própria, por participação de qualquer órgão da ASJP ou associado.
  - 2- A direção nacional pode decidir arquivá-lo ou elaborar proposta de aplicação de sanção disciplinar.
- 3- Da decisão de arquivamento cabe reclamação para o conselho geral, mediante pedido fundamentado de qualquer associado dirigido ao seu presidente, a apresentar no prazo de 20 dias a contar da disponibilização da ata nos termos da parte final do número 2 do artigo 11.º
- 4- A aplicação da sanção disciplinar compete ao conselho geral, sendo impugnável, no prazo de 20 dias, com efeito suspensivo, para a assembleia geral.

### Artigo 8.º

### Suspensão dos direitos

- 1- A qualidade de associado suspende-se nos seguintes casos:
- a) Licença sem vencimento;
- b) Aplicação da pena disciplinar de suspensão;
- c) Falta de pagamento das quotas devidas durante um ano consecutivo, automaticamente e sem necessidade de declaração;



- d) Requerimento do interessado dirigido à direção nacional quando se reconheça existirem razões ponderosas.
- 2- Os associados que se encontrem na situação de aposentados ou reformados, em licença sem vencimento, no exercício de funções em serviços ou comissões dependentes do poder executivo, os associados honorários, os que exerçam funções como presidentes dos tribunais, inspetores judiciais e membros dos conselhos superiores não podem ser eleitos para os órgãos da ASJP, caducando automaticamente o respetivo mandato se qualquer daquelas situações ocorrer no seu decurso.
- 3- Os direitos de votar e ser eleito para os órgãos da ASJP suspendem-se enquanto se mantiver em atraso o pagamento das quotas.
- 4- Cessa a suspensão prevista na alínea c) do número 1 e a do número 3 quando o associado proceder ao pagamento das quotas em atraso ou quando for aprovado pela direção nacional plano de pagamento faseado.

Artigo 9.º

### Perda da qualidade de associado

- 1- Perdem a qualidade de associados todos os que deixarem de preencher as condições estatutárias de admissão, os demitidos, os aposentados ou reformados compulsivamente da função judicial por decisão transitada, bem como os que comuniquem a sua desvinculação por escrito à direção e os que sejam excluídos por deliberação da assembleia geral.
- 2- O associado que tiver pedido a exclusão de sócio apenas poderá ser readmitido se não tiver quotizações em atraso.

### CAPÍTULO III

### Orgânica e funcionamento

Artigo 10.º

Órgãos da ASJP

São órgãos da ASJP:

- a) Assembleia geral;
- b) Conselho geral;
- c) Direção nacional;
- d) Conselho fiscal;
- e) Direções regionais.

Artigo 11.º

### Atas

- 1- As reuniões dos órgãos da ASJP são documentadas em ata, contendo um resumo do que nelas tenha ocorrido, bem como as ordens de trabalhos ou razão que as determinou e o resultado das votações ou deliberações.
- 2- As atas são assinadas pelo presidente do órgão respetivo e por quem secretariar as reuniões e divulgadas por correio eletrónico pelos demais participantes, ficando à disposição para consulta pelos associados na área reservada do sítio da ASJP.

### SECÇÃO I

### Da assembleia geral

Artigo 12.º

### Constituição

- 1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.
- 2- A mesa da assembleia geral é composta pelo presidente e dois secretários, eleitos na lista nacional mais votada.



3- Em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa, a assembleia designará, de entre os associados presentes, quem os substituirá.

### Artigo 13.º

### Competência e funcionamento

- 1- Compete à assembleia geral, em especial, deliberar sobre:
- a) Orçamento, relatório e contas, montante das quotas e demais encargos;
- b) Alterações dos estatutos;
- c) Destituição da direção nacional e das direções regionais, pela aprovação de moções de censura;
- d) Dissolução da ASJP e formas de liquidação do seu património, que não pode ser distribuído pelos associados:
  - e) Recursos em matéria disciplinar;
  - f) Demais matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos restantes órgãos da ASJP.
- 2- A assembleia geral reúne uma vez em cada ano civil, até fim de março, para apreciação do orçamento, relatório e contas; e extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente, por sua iniciativa, a solicitação dos órgãos da ASJP ou a pedido de 30 associados.
- 3- A convocação das reuniões será publicitada no sítio da ASJP e comunicada por correio eletrónico, ou excecionalmente via postal, a todos os associados, indicando-se dia, hora e local da reunião, ordem de trabalhos ou razões da convocação, com pelo menos 15 dias de antecedência.
- 4- Os associados que residam fora do território continental (ou no Continente, quando a assembleia se realize numa das regiões autónomas), bem como aqueles que residam a mais de 350 km do local de realização da assembleia, podem solicitar ao presidente da mesa a sua participação por teleconferência.
- 5- A assembleia geral funcionará em primeira convocatória, desde que esteja presente a maioria dos associados no pleno uso dos seus direitos ou 3/4 desses associados no caso de constar na ordem de trabalhos a dissolução da ASJP; podendo funcionar em segunda convocatória, 60 minutos depois, desde que estejam presentes, com direito de voto, pelo menos 60 associados ou 120 se constar na ordem de trabalhos a dissolução da ASJP.
- 6- Em face de circunstâncias excecionais o presidente poderá sempre determinar o adiamento da reunião, pelo prazo máximo de 30 dias.
- 7- A votação será secreta nas deliberações sobre matéria disciplinar ou por determinação do presidente ou deliberação da assembleia.
- 8- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, com exceção das deliberações para aprovação de moções de censura, que exigem o voto de dois terços dos votos dos associados presentes, sobre alterações dos estatutos, que exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes e para o caso da dissolução da ASJP, que requer o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.
- 9- Para aprovação do orçamento, relatório e contas, é permitido o voto por procuração com limite de cinco procurações por associado.
- 10-As deliberações aprovadas em assembleia geral serão publicitadas no sítio da ASJP a todos os associados.

### SECÇÃO II

### Do conselho geral

### Artigo 14.º

### Constituição

- 1- O conselho geral é o órgão deliberativo e de condução da política da ASJP, que representa em permanência os seus associados, nas matérias não compreendidas nas competências exclusivas da assembleia geral.
- 2- O conselho geral é constituído por 25 membros eleitos diretamente e por inerência, pelo presidente da direção nacional, o vice-presidente, o secretário-geral e os secretários regionais.
  - 3- Dos eleitos segundo o princípio da representação proporcional, em listas compostas nos termos do artigo



- 30.º, 13 candidatos representam o território nacional, 4 a delegação regional Norte, 4 a delegação regional Centro e 4 a delegação regional Sul.
- 4- O presidente da direção nacional preside, por inerência, ao conselho geral, incumbindo-lhe convocar as reuniões e nomear secretariado.

### Artigo 15.º

### Competência

Compete ao conselho geral:

- a) Acompanhar a atuação da direção nacional e das direções regionais;
- b) Fazer recomendações à direção nacional e às direções regionais;
- c) Decidir da adesão da ASJP a organizações nacionais ou internacionais;
- d) Aprovar os regulamentos internos;
- e) Fiscalizar o processo eleitoral e decidir em última instância as reclamações e recursos em matéria eleitoral;
- f) Promover a constituição da comissão eleitoral até 90 dias antes da data prevista para a realização das eleições ordinárias ou nos 10 dias posteriores à aprovação de qualquer moção de censura que determine a realização de eleições antecipadas ou intercalares;
  - g) Dar parecer sobre os assuntos que lhe forem submetidos pela direção nacional;
  - h) Exercer em primeira instância o poder disciplinar;
- i) Recomendar à assembleia geral a aprovação de moções de censura para destituição da direção nacional ou das direções regionais;
- *j)* Apreciar os pedidos de renúncia e escusa dos titulares dos órgãos da ASJP e declarar a caducidade dos mandatos;
  - k) Resolver as divergências relativas à interpretação dos estatutos ou regulamentos internos.

### Artigo 16.º

### Reuniões e convocação

- 1- O conselho geral reúne uma vez em cada período entre férias judiciais e extraordinariamente sempre que a convoque o seu presidente.
- 2- A reunião poderá ser realizada por teleconferência, com a possibilidade de os associados, que não integrem o conselho geral, assistirem à distância, ou com a deslocação dos membros do conselho geral a qualquer zona do país, se pelo menos 20 associados antecipadamente o solicitarem.
- 3- O conselho geral funcionará em primeira convocatória, desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e em segunda convocatória, decorridos que sejam 60 minutos, desde que estejam presentes 10 ou 15 dos seus membros, consoante se trate de reuniões ordinárias ou extraordinárias.
- 4- Não se realizando a reunião por falta do número mínimo dos membros, o presidente determina o seu adiamento para um dos 30 dias imediatos, realizando-se neste caso a reunião independentemente do número de presenças.
- 5- Podem assistir às reuniões do conselho geral e nelas usar da palavra, sem direito de voto, todos os associados que se encontrem presentes.
- 6- A convocatória das reuniões é feita mediante comunicação por correio eletrónico a todos os membros, com a antecedência mínima de 30 dias, contendo a respetiva ordem de trabalhos ou razões da convocação e a indicação do dia, hora e local.

### Artigo 17.º

### Deliberações

- 1- As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes e nos casos previstos no artigo 15.º. alínea *h*), pelos votos favoráveis de pelo menos 14 dos seus membros.
- 2- O voto é pessoal e as votações serão secretas nos casos que o presidente determinar e sempre que se trate de deliberação em matéria disciplinar.
  - 3- As atas das reuniões ficarão disponíveis na área reservada do sítio da ASJP.



### SECÇÃO III

### Da direção nacional

### Artigo 18.º

### Constituição e funcionamento

- 1- A direção nacional é composta pelo presidente, pelo vice-presidente, pelo secretário-geral e por três vogais, desempenhando o primeiro destes as funções de tesoureiro, eleitos na lista nacional mais votada e pelos secretários regionais, que são vogais por inerência.
  - 2- Nas suas ausências e impedimentos o presidente é substituído pelo vice-presidente.

### Artigo 19.º

### Competências

- 1- A direção nacional é o órgão colegial de representação e administração da ASJP, de gestão dos seus assuntos correntes e de execução das deliberações da assembleia geral e do conselho geral.
  - 2- Compete à direção nacional:
  - a) Representar, por intermédio do seu presidente, a ASJP;
  - b) Nomear associados para representar a ASJP nas organizações nacionais ou internacionais;
  - c) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos e deliberações da ASJP;
  - d) Dinamizar a atividade associativa;
  - e) Elaborar o programa, o orçamento, relatório e contas a submeter à assembleia geral;
  - f) Nomear o diretor da revista julgar e superintender em matéria não editorial;
  - g) Nomear a comissão organizadora do congresso e a sua comissão científica;
  - h) Instaurar e instruir o procedimento disciplinar;
- *i)* Definir as formas em que é permitido o exame aos livros, contas e demais documentos da ASJP por parte dos associados;
  - j) Admitir e manter um registo atualizado dos associados, emitindo os respetivos cartões de identificação;
  - k) Cobrar as quotas e encargos fixados e aplicar as receitas nos termos dos presentes estatutos;
- l) Cometer a qualquer órgão ou associados a elaboração de pareceres sobre quaisquer matérias que interessem às atribuições da ASJP;
  - m) Exercer as demais atribuições que a assembleia geral e o conselho geral lhe confiram.
  - 3- Compete ao presidente da direção, sem prejuízo dos poderes de delegação:
  - a) Presidir à ASJP e representá-la ou determinar quem a represente;
  - b) Convocar e dirigir as reuniões da direção nacional;
  - c) Superintender à comissão de redação do boletim da ASJP;
- d) Coordenar a atuação da direção nacional e das direções regionais e distribuir funções entre os seus membros.
  - 4- Compete ao vice-presidente:
  - a) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos;
  - b) Exercer as demais funções que lhe sejam delegadas pelo presidente.
  - 5- Compete ao secretário-geral:
- a) Coadjuvar o presidente nas suas funções de representação da direção nacional e de coordenação das atividades da ASJP.
  - b) Dirigir os serviços administrativos da ASJP;
  - c) Providenciar pela execução das deliberações da direção nacional.
  - 6- Compete ao tesoureiro, além das funções que lhe forem distribuídas pelo presidente:
  - a) Dirigir a contabilidade, elaborar as contas, arrecadar as receitas e pagar as despesas;
  - b) Movimentar a conta bancária juntamente com o secretário-geral;
  - c) Zelar pela guarda dos haveres e valores da ASJP;
  - d) Organizar a escrituração da ASJP.
- 7- Compete aos dois vogais eleitos coadjuvar o presidente, o secretário-geral e o tesoureiro e exercer as competências que lhes forem distribuídas.



8- Compete aos vogais por inerência, enquanto membros da direção nacional, exercer as funções que lhes forem distribuídas, representar os interesses dos associados da respetiva delegação regional e veicular as deliberações da direção nacional para as respetivas delegações regionais.

### Artigo 20.º

### Reuniões e deliberações

- 1- A direção nacional reúne uma vez por mês e sempre que convocada pelo seu presidente, podendo as reuniões realizar-se por teleconferência, desde que estejam presentes o presidente ou o seu substituto e mais quatro membros.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.
- 3- Em caso de impossibilidade de deliberação presencial, a direção nacional poderá tomar deliberações através de meios de comunicação à distância, sendo tais deliberações e o sentido de voto obrigatoriamente documentados na ata da reunião subsequente.
- 4- A direção nacional pode decidir convocar outros associados ou colaboradores da ASJP para as suas reuniões sempre que tal se lhe afigure conveniente.

### SECÇÃO IV

### Do conselho fiscal

### Artigo 21.º

### Constituição e competências

- 1- O conselho fiscal é o órgão colegial consultivo e fiscalizador da atividade económica e financeira da ASJP e é composto pelo presidente e dois vogais, eleitos na lista nacional mais votada, sendo o primeiro substituído pelos segundos pela ordem de colocação na lista.
  - 2- Ao conselho fiscal compete:
- a) Emitir parecer prévio sobre o orçamento, relatório e contas, celebração de contratos de empréstimo ou outros similares geradores de encargos financeiros e sobre aquisições e alienações de bens imóveis e móveis sujeitos a registo e nos demais casos previstos na lei ou nos estatutos;
- b) Emitir parecer sobre questões concretas, a solicitação da assembleia geral, do conselho geral ou da direção nacional;
  - c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhe servem de suporte;
- d) Solicitar à direção nacional as informações e esclarecimentos necessários ao exercício das suas funções e assistir às reuniões da direção nacional sempre que o entenda conveniente.
  - 3- Compete ao presidente do conselho fiscal:
  - a) Convocar e dirigir as reuniões;
  - b) Relatar os pareceres.
  - 4- Aos vogais compete coadjuvar o presidente e exercer as competências que por ele lhes forem delegadas.

### Artigo 22.º

### Reuniões e deliberações

- 1- O conselho fiscal reúne semestralmente e sempre que necessário para deliberar e emitir os pareceres que são da sua competência, mediante convocação do seu presidente, podendo as reuniões, sempre que este o entenda, ser realizadas por teleconferência.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.
- 3- O conselho fiscal pode solicitar à direção nacional a nomeação de técnico, sempre que tal seja necessário para coadjuvar o exercício das suas funções.



### SECÇÃO V

### Das direções regionais

### Artigo 23.º

### Sede

A delegação regional Norte tem sede dentro da área geográfica de competência dos Tribunais da Relação do Porto e de Guimarães, a delegação regional Centro dentro da área geográfica de competência do Tribunal da Relação de Coimbra, e a delegação regional Sul dentro da área geográfica de competência dos Tribunais da Relação de Lisboa e Évora.

### Artigo 24.º

### Constituição e competências

- 1- As direções regionais são os órgãos colegiais que asseguram a representação dos interesses dos associados da respetiva delegação regional e a execução descentralizada das atividades da ASJP.
- 2- As direções regionais são compostas pelo secretário regional e por dois vogais, eleitos na lista mais votada, sendo o secretário regional substituído pelo primeiro vogal efetivo nas ausências e impedimentos.
  - 3- Compete às direções regionais:
- *a)* Representar a ASJP na área das respetivas delegações regionais, no âmbito dos poderes delegados pela direção nacional ou das deliberações aprovadas pela assembleia geral e pelo conselho geral;
- b) Representar os interesses dos associados da respetiva delegação regional junto dos órgãos nacionais da ASIP:
  - c) Dinamizar a atividade associativa dentro da área da respetiva delegação regional;
  - d) Manter um registo atualizado dos associados da área da respetiva delegação regional;
  - e) Prestar a colaboração necessária aos órgãos nacionais da ASJP.
  - 4- Compete ao secretário regional:
  - a) Presidir, representar e dirigir a direção regional;
  - b) Convocar e dirigir as reuniões da direção regional;
  - c) Dirigir os serviços administrativos da direção regional;
  - d) Coordenar a atuação da direção regional e distribuir funções entre os seus membros;
  - e) Exercer as demais funções determinadas pela assembleia geral e pelo conselho geral.
  - 5- Compete aos vogais:
  - a) Exercer as funções delegadas pelo secretário regional;
  - b) Coadjuvar o secretário regional no exercício das suas funções.
- 6- Cada direção regional dispõe de dotação orçamental própria, integrada no orçamento da ASJP, em montante a fixar mediante recomendação do conselho geral, o qual, atenderá à proporcionalidade da distribuição dos associados pelas respetivas áreas geográficas.

### Artigo 25.º

### Reuniões e deliberações

- 1- As direções regionais reúnem mensalmente e sempre que convocadas pelo seu secretário regional, podendo as reuniões realizar-se por teleconferência, desde que estejam presentes dois dos seus membros, sendo um deles o secretario regional ou o seu substituto.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o secretário regional voto de qualidade em caso de empate.

### CAPÍTULO IV

### Eleições e mandatos

### Artigo 26.º

### Eleições e mandatos ordinários

1- Os membros dos órgãos da ASJP são eleitos para um mandato de três anos, na primeira semana de de-



zembro do ano em que se completa o mandato, por escrutínio secreto, pelo universo de todos os associados no pleno uso dos seus direitos, mantendo-se em exercício até à tomada de posse dos novos membros eleitos.

- 2- Ressalvadas as inerências previstas nestes estatutos, é apenas permitida uma só reeleição consecutiva para o mesmo órgão, não podendo o mesmo associado exercer funções em mais do que um órgão da ASJP.
- 3- O exercício de qualquer cargo na ASJP é gratuito, sem prejuízo do pagamento de despesas, nos termos que forem deliberados pelo conselho geral.

### Artigo 27.º

### Destituição, caducidade e renúncia do mandato

- 1- A aprovação de moção de censura à direção nacional determina a destituição de todos os membros dos órgãos da ASJP e a aprovação de moção de censura a uma direção regional determina apenas a destituição dos respetivos membros.
- 2- Nos casos previstos no número 1 os membros dos órgãos mantêm-se em efetividade de funções, até que os novos membros sejam eleitos e entrem em funções, nos termos em que for deliberado pelo conselho geral.
- 3- A transferência ou movimentação de um membro de direção regional para fora da área para que foi eleito determina a caducidade do respetivo mandato e a cessação imediata de funções.
- 4- A perda da qualidade de associado ou a suspensão dos direitos do membro de qualquer órgão da ASJP determina a caducidade do respetivo mandato e a cessação imediata de funções.
- 5- Nos casos previstos nos números 3 e 4, a substituição do membro que cessou funções é assegurada pelo suplente eleito para o respetivo órgão ou, tratando-se de membro do conselho geral, pelos candidatos não eleitos, primeiro os efetivos e depois os suplentes, pela ordem de colocação na lista a que pertenciam.
- 6- Qualquer membro dos órgãos da ASJP, ocorrendo justo motivo, pode renunciar ao exercício do cargo mediante pedido escrito dirigido ao presidente do conselho geral.
- 7- Ocorrendo renúncia ou caducidade do mandato do secretário geral, ou do vice-presidente, compete ao presidente da direção nacional designar o seu substituto, de entre os vogais da direção nacional, sendo estes substituídos nos termos previstos no número 5.
- 8- Ocorrendo renúncia ou caducidade do mandato do secretário regional, a sua substituição será feita pelo 1.º vogal efetivo, e este substituído pelo 1.º suplente.

### Artigo 28.º

### Eleições antecipadas

- 1- Verificando-se a circunstância prevista no artigo 27.º, número 1, ou cessação de funções por renúncia ou caducidade do mandato do presidente e do vice-presidente da direção nacional, haverá eleições antecipadas para todos os órgãos.
- 2- Ocorrendo cessação de funções por renúncia ou caducidade do mandato dos membros de algum dos demais órgãos da ASJP, haverá também lugar a eleições antecipadas quando a substituição pelos candidatos suplentes não permita que se mantenham em funções mais de metade dos membros do respetivo órgão completo.
- 3- As eleições antecipadas realizam-se no prazo de 60 dias a contar da data da constituição da comissão eleitoral, nos termos do artigo 15.º, alínea e).
  - 4- Os mandatos resultantes de eleições antecipadas durarão até ao 3.º mês de novembro posterior à eleição.

### Artigo 29.º

### Eleições intercalares

- 1- Haverá eleições intercalares para a direção regional quando tenha sido aprovada moção de censura à mesma ou quando ocorra cessação de funções por renúncia ou caducidade do mandato dos membros da direção regional e a substituição pelos candidatos suplentes não permita que se mantenha em funções mais de metade dos membros do respetivo órgão completo.
- 2- As eleições intercalares realizam-se no prazo de 60 dias a contar da data de constituição da comissão eleitoral, nos termos do artigo 15.º, alínea *e*).
- 3- Se o facto determinativo das eleições intercalares ocorrer no último ano civil do mandato ordinário dos demais órgãos da ASJP, o conselho geral poderá determinar a não realização das mesmas, com manutenção da direção regional censurada em funções de gestão corrente até à realização de eleições ordinárias.



### Artigo 30.º

### Listas de candidatura

- 1- A eleição e escrutínio serão feitos com base em duas listas, uma com os candidatos para todos os órgãos nacionais, e outra com os candidatos para as direções regionais.
- 2- As listas são identificadas por letras sorteadas e contém em relação a cada candidato o seu nome completo, cargo para que se candidata, tribunal ou serviço em que exerce funções bem como a declaração a que se refere o número 7.
- 3- A apresentação de lista para os órgãos nacionais implica necessariamente a apresentação de listas para todas as direções regionais e tem de ser proposta pelo menos por 25 associados que não integrem as listas de candidatura.
- 4- Podem ser apresentadas listas de candidatos exclusivamente para a respetiva direção regional, e, nesse caso, também para a composição do conselho geral, tendo de ser propostas pelo menos por 15 associados da respetiva delegação regional que não integrem as listas de candidatura.
- 5- As listas para o conselho geral incluem separadamente 13 candidatos efetivos e 5 suplentes a nível nacional e 4 efetivos e 2 suplentes por cada uma das delegações regionais.
- 6- As listas para a direção nacional, para o conselho fiscal e para cada uma das direções regionais incluem todos os candidatos efetivos e, respetivamente, 3, 1 e 2 candidatos suplentes.
- 7- Os candidatos aos cargos das direções regionais e às quotas regionais para o conselho geral têm de pertencer à área da respetiva delegação regional, considerando-se como tal aquela onde exercem funções no momento da candidatura ou, tratando-se de associados em funções em tribunais ou organismos de âmbito nacional, àquele a que declarem pertencer no mesmo momento.
- 8- Cada lista de candidatura designará um mandatário que a representará no processo eleitoral e tem direito a um subsídio monetário atribuído pela direção nacional, de acordo com critérios de igualdade e equilíbrio, nos termos a definir pelo conselho geral, mediante proposta da direção nacional.

### Artigo 31.º

### Cadernos eleitorais

- 1- Os cadernos eleitorais incluem todos os associados com direito de voto inscritos até ao início do ato eleitoral, divididos pelas áreas geográficas correspondentes às da competência dos Tribunais de Relação.
- 2- O associado é inscrito na delegação regional em cuja área se encontre colocado, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- Tratando-se de associado que se encontre colocado em tribunais ou exerça funções em organismos de âmbito nacional, jubilado ou aposentado, auditor de justiça ou associado que tenha perdido o lugar de origem, é inscrito na delegação regional a que declare pertencer.
- 4- Incumbe à direção nacional em coordenação com as direções regionais organizar e atualizar os cadernos eleitorais.

### Artigo 32.º

### Comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido e fiscalizado por uma comissão eleitoral, composta pelo presidente da assembleia geral, que preside, e por dois vogais designados pelo conselho geral.
- 2- Os vogais da comissão eleitoral não podem ser membros de órgãos da ASJP nem figurar como candidatos em qualquer lista concorrente às eleições.
  - 3- Compete à comissão eleitoral:
- *a)* Organizar e dirigir todo o processo eleitoral, marcando a data do ato eleitoral e a data limite para a apresentação das listas de candidatura;
- b) Fiscalizar o cumprimento das normas dos presentes estatutos, do regulamento que vier a ser aprovado e da regularidade do processo eleitoral;
- c) Constituir as mesas de voto, presididas por um elemento designado pela comissão eleitoral, que tem voto de qualidade em caso de empate, e por um elemento indicado por cada lista de candidatura;
- d) Sortear as letras identificativas das listas de candidatura e elaborar e distribuir os boletins de voto e os cadernos eleitorais;
  - e) Fiscalizar a atribuição dos subsídios às listas de candidatura;
  - f) Decidir as reclamações das mesas de voto;



- g) Dirigir o apuramento e proclamar o resultado das eleições.
- 4- Depois de aceites as listas de candidatura, passam a integrar a comissão eleitoral, com direito de voto nas matérias previstas nas alíneas *f*) e *g*) do número, um representante indicado por cada uma dessas listas.
- 5- A comissão eleitoral reúne quando convocada pelo respetivo presidente e delibera por maioria de votos, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.
- 6- A comissão eleitoral funcionará na sede da direção nacional, que lhe prestará todo o apoio necessário para o exercício das suas funções.

#### Artigo 33.º

#### Processo eleitoral

- 1- Constituída a comissão eleitoral, será imediatamente fixada e publicitada a data do ato eleitoral, com a antecedência mínima de 60 dias, e a data limite para a apresentação das listas de candidaturas, com a antecedência mínima de 30 dias.
- 2- A direção nacional entregará à comissão eleitoral os cadernos eleitorais até ao prazo limite para a apresentação das listas de candidatura.
- 3- Entregues as listas de candidatura e os cadernos eleitorais e verificada a sua regularidade, serão os mesmos afixados nas sedes da direção nacional e das delegações regionais, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do ato eleitoral.
- 4- As reclamações escritas contra os cadernos eleitorais e as listas de candidatura, dirigidas à comissão eleitoral no prazo de 3 dias, serão decididas em reunião a realizar logo que finde esse prazo, podendo os interessados recorrer por escrito, também no prazo de 3 dias, para o conselho geral, que decide em última instância.
- 5- As alterações aos cadernos eleitorais e às listas de candidatura serão imediatamente publicitadas nos termos em que estes o são.
- 6- Os associados poderão exercer o seu direito de voto presencialmente, por correspondência ou por meios eletrónicos.
- 7- Os votos por correspondência darão entrada na comissão eleitoral até à hora do encerramento das urnas, em subscritos fechados, contendo unicamente os respetivos boletins, dentro de outro subscrito que contenha a identificação e assinatura do respetivo associado votante.
- 8- O exercício do direito de voto por meios eletrónicos, garantirá o controlo da identidade e da pessoalidade do votante e a integridade dos dados de votação, nos termos a fixar no regulamento eleitoral a aprovar em conselho geral, sob proposta da direção nacional.
- 9- O voto presencial é exercido no dia das eleições, na sede da direção nacional e nos locais que vierem a ser definidos pela comissão eleitoral, na área de cada uma das direções regionais, funcionando das 10h00 às 19h00.
- 10-O voto presencial anula apenas o voto por correspondência, não podendo os eleitores que exerçam o voto por via eletrónica votar por qualquer outra forma.
- 11- Cada associado vota para os órgãos nacionais e para os órgãos da delegação regional em cujo caderno eleitoral se encontre inscrito.
- 12-A comissão eleitoral estará reunida no dia do ato eleitoral e decidirá todas as reclamações das decisões proferidas pelas mesas de voto, que poderão ser efetuadas oralmente ou por escrito.

#### Artigo 34.º

#### Apuramento dos resultados

- 1- Os resultados são apurados em dois escrutínios separados, sendo um para os órgãos nacionais e outro para as direções regionais.
- 2- São eleitos para a mesa da assembleia geral, para a direção nacional e para o conselho fiscal todos os candidatos da lista que obtenha a maioria do número de votos expressos no escrutínio nacional.
- 3- Para o conselho geral o preenchimento dos cargos será feito separadamente para os membros de representação nacional e para os membros de representação de cada uma das delegações regionais, de acordo com o princípio da representação proporcional e o método da média mais alta, de entre os votos expressos pela ordem em que os respetivos candidatos efetivos figuram nas listas.
- 4- São eleitos para as direções regionais todos os candidatos das listas que obtenham a maioria do número dos votos expressos nos escrutínios das respetivas delegações regionais.
- 5- Fechadas as urnas, cada mesa de voto procederá imediatamente à contagem dos votos respetivos e fará chegar imediatamente à comissão eleitoral o resultado da respetiva contagem, a ata, os boletins de voto devi-



damente separados, as reclamações que lhe tenham sido apresentadas e as dúvidas que se lhe ofereçam sobre a validade ou sentido de algum voto.

6-Recebidos os boletins de voto, os cadernos eleitorais e as atas das mesas de voto, a comissão eleitoral, depois de decididas as eventuais reclamações e dúvidas que tenham sido apresentadas, procederá à contagem dos votos por correspondência e/ou por via eletrónica e proclamará os resultados, que igualmente publicitará.

#### CAPÍTULO V

#### Receitas e património

Artigo 35.º

#### Receitas

Constituem receitas da ASJP:

- a) O produto das quotas e encargos pagos pelos associados;
- b) Os juros de fundos capitalizados;
- c) Quaisquer donativos, legados ou outras receitas que lhe venham a ser atribuídas ou que angarie;
- d) As que forem deliberadas em conselho geral ou decididas pela direção nacional, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer associado.

Artigo 36.º

#### Património

- 1- O património da ASJP é constituído pelos bens móveis e imóveis de que é proprietária, pelos direitos de que é titular e pelas receitas previstas nos estatutos.
- 2- Os atos de aquisição, alienação ou oneração de património imobiliário ou mobiliário sujeito a registo carecem de ser aprovados pelo conselho geral, sob proposta da direção nacional, ouvido o conselho fiscal.

#### CAPÍTULO VI

#### Congresso dos juízes portugueses

Artigo 37.º

#### Congresso

- 1- Em cada três anos, os juízes portugueses reúnem em congresso nacional, organizado pela direção nacional, que obedecerá a tema conexo com a função constitucional dos juízes.
  - 2- Serão nomeadas uma comissão organizadora e uma comissão científica.
  - 3- O congresso aprovará as conclusões.

#### CAPÍTULO VII

#### Normas finais e transitórias

Artigo 38.º

#### Foro

O foro de Lisboa é o competente para as questões suscitadas entre a ASJP e os associados, resultantes da aplicação e interpretação dos presentes estatutos.

Artigo 39.º

#### (Entrada em vigor)

- 1- A alteração ao artigo 33.º, número 10, dos estatutos, produz efeitos imediatos, nomeadamente em relação ao processo eleitoral que está em curso.
- 2- As demais alterações aos estatutos produzem efeitos em relação a terceiros após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou, na falta desta, 30 dias após o registo.



### Artigo 40.º

#### (Norma transitória)

Ressalvadas as normas referentes ao processo eleitoral, consignadas nos artigos 30.º a 34.º, que são de aplicação imediata, as alterações decorrentes do presente estatuto não se aplicam aos membros dos atuais órgãos da ASJP, realizando-se as eleições findo o período de três anos do mandato em curso, em março de 2024.

Registado em 3 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 5 do livro n.º 3.



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

# ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

### Sindicato Independente dos Agentes de Polícia - SIAP/PSP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 e 26 de janeiro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Presidente	Carlos Manuel dos Santos Torres
Vice-presidente	Jorge Borges Prata
Vice-presidente	Rui Paulo Domingues Neves
Vice-presidente	Ana Luísa Lage
Vice-presidente	Sérgio dos Santos Gonçalves Garcia
Secretário-nacional	Marcelo Morais Pinto
Secretário	António Manuel Ochoa
Secretário	Carlos Miguel Rolo Azeredo
Secretário	José António Lopes Araujo
Secretário	Paulo Jorge Abreu Silva
Secretário	Rui Domingos Ferreira Reis
Secretário	Maria da Conceição da Silveira Rodrigues
Secretário	Rui Manuel Marques Coelho
Secretário	João Pedro Fonseca Frias Pina
Secretário	Pedro Rúben Duarte de Paiva
Secretário	Fabiola Claudia Fagundes de Sousa
Secretário	José António Brisa Neves
Secretário	Bruno Daniel Domingues
Secretário	Ana Cristina Ponte
Secretário	Ricardo Miguel Gonçalves Amaro



Secretário Pedro Miguel Santos Reis Secretário Luis Miguel Bior Aires Secretário Joaquim Jorge Alves Rola Secretário Luis Miguel dos Santos Henriques Secretário Marlene Carmo Sousa Monteiro Secretário Paulo Jorge Gonçalves Gameiro Secretário António Almeida Sobral Secretário José Gerando Oliveira Secretário Marco Nuno Pinto Jardim Secretário Pedro Jose Carvalho Cruz Secretário Pedro Jose Carvalho Cruz Secretário Paulo José Assunção Custodio Secretário Paulo José Assunção Custodio Secretário Paulo Silva Pires Secretário Herminio Guilherme Barbosa Fernandes da Silva Secretário Deolinda Margarida Pinto Secretário Sofia Maria Rodrigues Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Altair Silva Veiga Secretário Manuel Jose Guimarães Horta Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Rafael Duarte Regaleira	Secretário	Nuno Serafim Rodrigues
Secretário Joaquim Jorge Alves Rola Secretário Luis Miguel dos Santos Henriques Secretário Marlene Carmo Sousa Monteiro Secretário Paulo Jorge Gonçalves Gameiro Secretário António Almeida Sobral Secretário José Gerando Oliveira Secretário Marco Nuno Pinto Jardim Secretário Pedro Jose Carvalho Cruz Secretário Ricardo Jorge Gonçalves Amaro Secretário Paulo José Assunção Custodio Secretário Paulo Silva Pires Secretário Herminio Guilherme Barbosa Fernandes da Silva Secretário Deolinda Margarida Pinto Secretário Sofia Maria Rodrigues Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Sofia Maria Rodrigues Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Altair Silva Veiga Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário António Manuel Poussinho Fraqueiro Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Jorge Daniel Belém Pinto Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Pedro Miguel Santos Reis
Secretário Luis Miguel dos Santos Henriques Secretário Marlene Carmo Sousa Monteiro Secretário Paulo Jorge Gonçalves Gameiro Secretário António Almeida Sobral Secretário José Gerando Oliveira Secretário Marco Nuno Pinto Jardim Secretário José Adolfo Pintos Rentes Secretário Pedro Jose Carvalho Cruz Secretário Ricardo Jorge Gonçalves Amaro Secretário Paulo José Assunção Custodio Secretário Paulo Silva Pires Secretário Herminio Guilherme Barbosa Fernandes da Silva Secretário Deolinda Margarida Pinto Secretário Sofia Maria Rodrigues Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Sofia Maria Rodrigues Secretário Altair Silva Veiga Secretário Altair Silva Veiga Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Elisabete Fátima Silva Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Luis Miguel Bior Aires
Secretário Paulo Jorge Gonçalves Gameiro Secretário António Almeida Sobral Secretário José Gerando Oliveira Secretário Marco Nuno Pinto Jardim Secretário Pedro Jose Carvalho Cruz Secretário Pedro Jose Carvalho Cruz Secretário Paulo José Assunção Custodio Secretário Paulo José Assunção Custodio Secretário Paulo Silva Pires Secretário Herminio Guilherme Barbosa Fernandes da Silva Secretário Deolinda Margarida Pinto Secretário Sofia Maria Rodrigues Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Deolinda Margarida Pinto Secretário Sofia Maria Rodrigues Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Altair Silva Veiga Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Elisabete Fátima Silva Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Joaquim Jorge Alves Rola
Secretário Paulo Jorge Gonçalves Gameiro Secretário António Almeida Sobral Secretário José Gerando Oliveira Secretário Marco Nuno Pinto Jardim Secretário José Adolfo Pintos Rentes Secretário Pedro Jose Carvalho Cruz Secretário Ricardo Jorge Gonçalves Amaro Secretário Paulo José Assunção Custodio Secretário Paulo Silva Pires Secretário Herminio Guilherme Barbosa Fernandes da Silva Secretário João Pedro Coito Maio Secretário Deolinda Margarida Pinto Secretário Sofia Maria Rodrigues Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Altair Silva Veiga Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Elisabete Fátima Silva Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Luis Miguel dos Santos Henriques
Secretário António Almeida Sobral Secretário José Gerando Oliveira Secretário Marco Nuno Pinto Jardim Secretário José Adolfo Pintos Rentes Secretário Pedro Jose Carvalho Cruz Secretário Ricardo Jorge Gonçalves Amaro Secretário Paulo José Assunção Custodio Secretário Paulo Silva Pires Secretário Herminio Guilherme Barbosa Fernandes da Silva Secretário João Pedro Coito Maio Secretário Deolinda Margarida Pinto Secretário Sofia Maria Rodrigues Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Altair Silva Veiga Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário João Manuel de Melo Pereira Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Elisabete Fátima Silva Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Marlene Carmo Sousa Monteiro
Secretário José Gerando Oliveira Secretário Marco Nuno Pinto Jardim Secretário José Adolfo Pintos Rentes Secretário Pedro Jose Carvalho Cruz Secretário Ricardo Jorge Gonçalves Amaro Secretário Paulo José Assunção Custodio Secretário Paulo Silva Pires Secretário Herminio Guilherme Barbosa Fernandes da Silva Secretário João Pedro Coito Maio Secretário Deolinda Margarida Pinto Secretário Sofia Maria Rodrigues Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Altair Silva Veiga Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário João Manuel de Melo Pereira Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Elisabete Fátima Silva Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Paulo Jorge Gonçalves Gameiro
Secretário José Adolfo Pintos Rentes Secretário Pedro Jose Carvalho Cruz Secretário Ricardo Jorge Gonçalves Amaro Secretário Paulo José Assunção Custodio Secretário Paulo Silva Pires Secretário Herminio Guilherme Barbosa Fernandes da Silva Secretário João Pedro Coito Maio Secretário Deolinda Margarida Pinto Secretário Sofia Maria Rodrigues Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Altair Silva Veiga Secretário Manuel Jose Guimarães Horta Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário António Manuel Poussinho Fraqueiro Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário João Manuel de Melo Pereira Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Elisabete Fátima Silva Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	António Almeida Sobral
Secretário José Adolfo Pintos Rentes  Secretário Pedro Jose Carvalho Cruz  Secretário Ricardo Jorge Gonçalves Amaro  Secretário Paulo José Assunção Custodio  Secretário Paulo Silva Pires  Secretário Herminio Guilherme Barbosa Fernandes da Silva  Secretário João Pedro Coito Maio  Secretário Deolinda Margarida Pinto  Secretário Sofia Maria Rodrigues  Secretário Bernardo José Gonçalves Marques  Secretário Altair Silva Veiga  Secretário João Eduardo Matos Mimoso  Secretário João Eduardo Matos Mimoso  Secretário António Manuel Poussinho Fraqueiro  Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio  Secretário João Manuel de Melo Pereira  Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira  Secretário Elisabete Fátima Silva  Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre  Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso  Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	José Gerando Oliveira
Secretário Pedro Jose Carvalho Cruz  Secretário Ricardo Jorge Gonçalves Amaro  Secretário Paulo José Assunção Custodio  Secretário Paulo Silva Pires  Secretário Herminio Guilherme Barbosa Fernandes da Silva  Secretário João Pedro Coito Maio  Secretário Deolinda Margarida Pinto  Secretário Sofia Maria Rodrigues  Secretário Bernardo José Gonçalves Marques  Secretário Altair Silva Veiga  Secretário João Eduardo Matos Mimoso  Secretário João Eduardo Matos Mimoso  Secretário António Manuel Poussinho Fraqueiro  Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio  Secretário João Manuel de Melo Pereira  Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira  Secretário Elisabete Fátima Silva  Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre  Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso  Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Marco Nuno Pinto Jardim
Secretário Ricardo Jorge Gonçalves Amaro Secretário Paulo José Assunção Custodio Secretário Paulo Silva Pires Secretário Herminio Guilherme Barbosa Fernandes da Silva Secretário João Pedro Coito Maio Secretário Deolinda Margarida Pinto Secretário Sofia Maria Rodrigues Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Altair Silva Veiga Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário João Manuel de Melo Pereira Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Elisabete Fátima Silva Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	José Adolfo Pintos Rentes
Secretário Paulo José Assunção Custodio Secretário Paulo Silva Pires Secretário Herminio Guilherme Barbosa Fernandes da Silva Secretário João Pedro Coito Maio Secretário Deolinda Margarida Pinto Secretário Sofia Maria Rodrigues Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Altair Silva Veiga Secretário Manuel Jose Guimarães Horta Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário António Manuel Poussinho Fraqueiro Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário João Manuel de Melo Pereira Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Elisabete Fátima Silva Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre Vogal Jorge Daniel Belém Pinto Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Pedro Jose Carvalho Cruz
Secretário Paulo Silva Pires  Secretário Herminio Guilherme Barbosa Fernandes da Silva  Secretário João Pedro Coito Maio  Secretário Deolinda Margarida Pinto  Secretário Sofia Maria Rodrigues  Secretário Bernardo José Gonçalves Marques  Secretário Altair Silva Veiga  Secretário Manuel Jose Guimarães Horta  Secretário João Eduardo Matos Mimoso  Secretário António Manuel Poussinho Fraqueiro  Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio  Secretário João Manuel de Melo Pereira  Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira  Secretário Elisabete Fátima Silva  Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre  Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso  Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Ricardo Jorge Gonçalves Amaro
Secretário Herminio Guilherme Barbosa Fernandes da Silva Secretário João Pedro Coito Maio Secretário Deolinda Margarida Pinto Secretário Sofia Maria Rodrigues Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Altair Silva Veiga Secretário Manuel Jose Guimarães Horta Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário António Manuel Poussinho Fraqueiro Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário João Manuel de Melo Pereira Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Elisabete Fátima Silva Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre Vogal Jorge Daniel Belém Pinto Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Paulo José Assunção Custodio
Secretário João Pedro Coito Maio Secretário Deolinda Margarida Pinto Secretário Sofia Maria Rodrigues Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Altair Silva Veiga Secretário Manuel Jose Guimarães Horta Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário António Manuel Poussinho Fraqueiro Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário João Manuel de Melo Pereira Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Elisabete Fátima Silva Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Paulo Silva Pires
Secretário Deolinda Margarida Pinto Secretário Sofia Maria Rodrigues Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Altair Silva Veiga Secretário Manuel Jose Guimarães Horta Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário António Manuel Poussinho Fraqueiro Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário João Manuel de Melo Pereira Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Elisabete Fátima Silva Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre Vogal Jorge Daniel Belém Pinto Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Herminio Guilherme Barbosa Fernandes da Silva
Secretário Sofia Maria Rodrigues Secretário Bernardo José Gonçalves Marques Secretário Altair Silva Veiga Secretário Manuel Jose Guimarães Horta Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário António Manuel Poussinho Fraqueiro Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário João Manuel de Melo Pereira Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Elisabete Fátima Silva Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre Vogal Jorge Daniel Belém Pinto Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	João Pedro Coito Maio
Secretário Bernardo José Gonçalves Marques  Secretário Altair Silva Veiga  Secretário Manuel Jose Guimarães Horta  Secretário João Eduardo Matos Mimoso  Secretário António Manuel Poussinho Fraqueiro  Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio  Secretário João Manuel de Melo Pereira  Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira  Secretário Elisabete Fátima Silva  Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre  Vogal Jorge Daniel Belém Pinto  Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso  Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Deolinda Margarida Pinto
Secretário Altair Silva Veiga Secretário Manuel Jose Guimarães Horta Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário António Manuel Poussinho Fraqueiro Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário João Manuel de Melo Pereira Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Elisabete Fátima Silva Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre Vogal Jorge Daniel Belém Pinto Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Sofia Maria Rodrigues
Secretário Manuel Jose Guimarães Horta Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário António Manuel Poussinho Fraqueiro Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário João Manuel de Melo Pereira Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Elisabete Fátima Silva Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre Vogal Jorge Daniel Belém Pinto Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Bernardo José Gonçalves Marques
Secretário João Eduardo Matos Mimoso Secretário António Manuel Poussinho Fraqueiro Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário João Manuel de Melo Pereira Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Elisabete Fátima Silva Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre Vogal Jorge Daniel Belém Pinto Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Altair Silva Veiga
Secretário António Manuel Poussinho Fraqueiro Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio Secretário João Manuel de Melo Pereira Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Elisabete Fátima Silva Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre Vogal Jorge Daniel Belém Pinto Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Manuel Jose Guimarães Horta
Secretário Pedro Miguel Severino Demétrio  Secretário João Manuel de Melo Pereira  Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira  Secretário Elisabete Fátima Silva  Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre  Vogal Jorge Daniel Belém Pinto  Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso  Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	João Eduardo Matos Mimoso
Secretário João Manuel de Melo Pereira Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira Secretário Elisabete Fátima Silva Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre Vogal Jorge Daniel Belém Pinto Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	António Manuel Poussinho Fraqueiro
Secretário José Anselmo Vasconcelos Figueira  Secretário Elisabete Fátima Silva  Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre  Vogal Jorge Daniel Belém Pinto  Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso  Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Pedro Miguel Severino Demétrio
Secretário Elisabete Fátima Silva  Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre  Vogal Jorge Daniel Belém Pinto  Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso  Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	João Manuel de Melo Pereira
Vogal Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre Vogal Jorge Daniel Belém Pinto Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	José Anselmo Vasconcelos Figueira
Vogal Jorge Daniel Belém Pinto  Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso  Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Secretário	Elisabete Fátima Silva
Vogal Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Vogal	Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre
Vogal Ricardo Jorge da Mata Figueiredo	Vogal	Jorge Daniel Belém Pinto
	Vogal	Pedro Miguel Diniz Pimpão de Sousa Cardoso
Vogal Rafael Duarte Regaleira	Vogal	Ricardo Jorge da Mata Figueiredo
	Vogal	Rafael Duarte Regaleira



Vogal	Ana Maria Campos Esteves
Vogal	Paulo Joaquim Mendes dos Santos
Vogal	António Pereira Fernandes
Vogal	Luis Miguel Gadanha
Vogal	Miguel José Barroqueiro Bruno
Vogal	António Jorge Gonçalves
Vogal	Nélio Moniz Gonçalves
Vogal	Lúcio Gomes Perestrelo
Vogal	Fernando Manuel Oliveira Rodrigues
Vogal	Jorge André Costa Henriques
Vogal	Florival Manuel Sanina Graça
Vogal	Armando do Nascimento Casimiro Borges
Vogal	Paulo Manuel Horta Hermenegildo
Vogal	Luís Miguel Sousa Martins
Vogal	Mário Alberto Serzedelo
Vogal	Carlos Manuel Coelho Pereira
Vogal	Jéssica Rodrigues Aleixo
Vogal	Leonardo Manuel Cardoso da Silva
Vogal	Márcio Jorge Marques
Vogal	José Carlos Novais Marques
Vogal	Paulo Sérgio Jesus
Vogal	Bruno Miguel de Oliveira Borrego
Vogal	Paulo Jorge Abreu Guedes Silva
Vogal	Luís Manuel da Graça Rodrigues
Vogal	Miguel Pinheiro Rodrigues
Vogal	Delta Maria Fernandes Silva Batista
Vogal	Orlando Osório Pinto
Vogal	Delmar Filipe Monteiro
Vogal	Sérgio Carlos Cardoso
Vogal	Alexandre Rafael Figueiredo Cardoso
Vogal	Eugênio Alberto Melo
Vogal	Fernando Silva Teixeira Rodrigues
Vogal	Marco Rafael Lourenço Dourado



Vogal	Mário Rui Oliveira de Sousa
Vogal	Rui Manuel Gonçalves
Vogal	Lúcia Maria Almeida Silva
Vogal	Artur Jorge Amorim Anil
Vogal	Cristiano Nogueira Melo
Vogal	Filipe Miguel Ferro Martins



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

# SINTTELVEC-BI - Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário e Calçado da Beira Interior - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 e 12 de abril de 2024 para o mandato de três anos.

- 1- Ana Cristina Pereira Alves.
- 2- Alice Mariana Lança Azevedo Martins.
- 3- Ana Maria Gomes Duarte.
- 4- Ângelo Ricardo Luis Correia.
- 5- António José Algarvio Pombo.
- 6- Carlos Alberto Batista Fael.
- 7- Carlos Alberto Cunha Oliveira.
- 8- Carlos Travassos Guerra.
- 9- Cecília Maria Oliveira Vilar.
- 10-José António Esteves Silva Duarte.
- 11-Liliana Sofia Dias Duarte Fernandes.
- 12-Maria Alzira Henriques Maceiras Monteiro.
- 13-Maria Conceição Lopes R. Fernandes.
- 14-Marisa Gonçalves Tavares.
- 15-Nuno Rafael da Ressurreição Machado.
- 16-Rosa Cristina Gonçalves dos Santos Figueira.
- 17-Sérgio Miguel Marques dos Santos.
- 18-Telmo Alexandre Algarvio Ribeiro.



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

# Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 e 19 de abril de 2024 para o mandato de três anos.

Anibal José António Guedes.

Angélica Maria Soares.

Catarina Mendes da Piedade.

Cecília Aquino de Sousa Moreira.

Clementino Viegas Pires.

Manuel José Cachola Moita.

Maria de Fátima Ferreira Branco Gaspar.

Patricia Alexandra Abreu Picão.

Fernando Caldeira Nunes Rodrigues.

Tiago Carneiro Jacinto.

Tiago Micael do Carmo Parreira.



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins - SIOFA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Paulo da Cunha Fevereiro.

Vice-presidentes:

Luís Manuel Vicente Mendes. António Manuel Leitão Mendes.

Secretários:

Paulo Jorge António Gameiro. José Paulo Oliveira Silva Lourenço. Joel Pedro Simões Barata.

Vogais:

Paulo Nuno Durão Moleiro. Pedro Rafael Dias Amaro.

Pedro Miguel Fernandes Pequeno.

Joaquim António Santos Fernandes.

Victor Miguel Barros da Fonseca.

António Manuel Bento Feijó.

Tiago José Casaca Matos.

Pedro Miguel Fonseca Antunes.

Francisco Baptista Maria.

Rui Jorge Alves Moura Monteiro Soares.

José Agostinho Sá Barros.

Paulo Alexandre Viegas Gonçalves.

Jorge Óscar Dias Galvão.

João Manuel Ferreira Aparício.

Luís Carlos Calhau Ferreira.

Suplentes:

Mário Luís Costa Sérvulo.

Victor José Farto Luz.



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

#### I - ESTATUTOS

#### RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 21 de março de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021.

#### CAPÍTULO I

#### Da denominação, sede, âmbito e fins

#### Artigo 1.º

#### Denominação

- 1- A associação adota a denominação de RENA Associação das Companhias Aéreas em Portugal, e é uma associação de empregadores que tem por objetivo defender e promover os interesses empresariais dos seus associados em Portugal.
- 2- A RENA Associação das Companhias Aéreas em Portugal, que também usa apenas RENA e nos presentes estatutos é designada por associação, é uma entidade sem fins lucrativos, de duração ilimitada e rege-se pelo disposto na lei e nos presentes estatutos.

Artigo 2.º

#### Sede

A associação tem sede no Largo de S. Carlos, n.º 3, 1200-140 Lisboa.

Artigo 3.º

#### Âmbito

- 1- A associação é constituída por pessoas colectivas de direito privado que exerçam em Portugal, com fins lucrativos, a atividade de transporte aéreo, com ou sem a atividade de assistência em escala como atividade complementar ao transporte aéreo.
- 2- Além das entidades identificadas no número anterior, poderão também ser associados da Associação, nos termos previstos no número 2 do artigo 6.º, pessoas coletivas de direito privado que exerçam em Portugal, com fins lucrativos, atividade de assistência em escala e/ou de GSA (general sales agent) de uma ou mais companhias aéreas.

Artigo 4.º

#### Atribuições e competência

A fim de prosseguir os seus objectivos, são atribuições da associação:



- a) Representar os associados junto de entidades públicas e associações sindicais;
- b) Promover a defesa dos direitos e interesses das empresas associadas;
- c) Celebrar convenções coletivas de trabalho em representação dos associados;
- d) Organizar e manter serviços de interesse para as empresas associadas;
- e) Exercer todas as actividades que, no âmbito da legislação e dos presentes estatutos, sejam do interesse comum das empresas associadas.

#### Artigo 5.º

#### Filiação em organizações nacionais e internacionais

A associação poderá filiar-se em federações ou confederações de âmbito empresarial nacional ou internacional.

#### CAPÍTULO II

#### Dos associados

#### Artigo 6.º

#### Admissão de associados

- 1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a admissão de associados é da competência da direção, sendo observadas as seguintes regras:
- a) Não pode ser recusada a admissão, como associado, de qualquer empresa que explore serviços públicos de transporte aéreo regular e/ou não regular de passageiros, carga e/ou correio em Portugal;
- b) Da decisão da direção sobre o pedido de admissão na associação caberá sempre recurso para a assembleia geral, quer por parte do interessado, quer por parte de qualquer associado.
- 2- A admissão, como associado, de qualquer pessoa coletiva de direito privado que preencha os requisitos enunciados no número 2 do artigo 3.º requer uma deliberação da assembleia geral tomada com a maioria exigida no número 2 do artigo 23.º

#### Artigo 7.º

#### Admissão de observadores

- 1- A assembleia geral poderá, sob proposta da direção e mediante deliberação tomada com a maioria exigida no número 2 do artigo 23.º, admitir, como observador da associação, qualquer associação, empresa ou outra entidade que, não preenchendo os requisitos enunciados no número 1 do artigo 3.º, desenvolva uma atividade complementar ao transporte aéreo em Portugal.
- 2- A deliberação da assembleia geral mencionada no número anterior deverá determinar os termos e as condições da participação da entidade em causa como observador da associação, incluindo se a sua participação na associação tem uma duração específica e/ou se encontra limitada ao acompanhamento de determinadas questões que sejam do interesse dos associados.
- 3- Sem prejuízo do que vier a ser deliberado pela assembleia geral nos termos do disposto nos números anteriores, qualquer entidade que seja admitida como observador da associação ficará, pelo menos, adstrita, com as devidas adaptações, aos deveres especiais dos associados estabelecidos no artigo 10.º, não tendo direito de voto na assembleia geral.

#### Artigo 8.º

#### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Participar nas assembleias gerais, apresentar propostas, intervir nos debates e votar;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais ou cargos associativos;
- c) Requerer a convocação de assembleias gerais, nos termos destes estatutos;
- d) Obter, junto da direcção ou dos serviços da associação, informações respeitantes ao funcionamento desta e apresentar as sugestões que julguem convenientes à consecução dos fins estatutários;
- e) Frequentar as instalações da associação e utilizar, nos termos que forem regulamentados, os serviços existentes para os associados;



- f) Serem representados e defendidos pela associação perante os organismos estaduais, organizações sindicais e outras entidades nas questões de interesse colectivo e solicitar à direcção da associação a intervenção desta na defesa dos legítimos interesses próprios;
- g) Beneficiar dos serviços prestados pela associação ou por quaisquer instituições ou organizações em que a associação esteja filiada;
  - h) Pedir, por escrito, a sua exoneração da associação.

#### Artigo 9.º

#### Deveres gerais dos associados

São deveres dos associados:

- a) Pagar a jóia de inscrição e as quotas com pontualidade, bem como quaisquer serviços especiais que a associação venha a prestar ao associado;
  - b) Desempenhar com zelo e diligência os cargos para que tenham sido eleitos ou designados;
- c) Prestar as informações e esclarecimentos e responder a inquéritos que lhes sejam remetidos pela associação, com vista à realização dos seus fins estatuários, desde que não impliquem violação de segredos comerciais ou industriais ou envolvam a divulgação de informação sensível ou potencialidade violadora de normas da concorrência;
- d) Acatar as resoluções dos órgãos sociais e colaborar na respectiva execução quando respeitarem a interesses coletivos dos associados;
- e) Contribuir, com os meios ao seu alcance, para o desenvolvimento e prestígio da associação e das organizações de representação empresarial em que esta se encontre integrada;
  - f) Proceder com lealdade em relação aos outros associados;
  - g) Observar as disposições destes estatutos e seus regulamentos de execução.

#### Artigo 10.º

#### Deveres especiais dos associados

- 1- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os associados reconhecem e aceitam que a sua participação na associação, incluindo em assembleias gerais, reuniões de direcção e comités, será feita em conformidade com as seguintes normas de conduta, que todos se comprometem a respeitar:
- a) A associação não assumirá qualquer posição no que concerne à política de preços e tarifas praticadas pelos associados, às remunerações dos diversos agentes envolvidos e a quaisquer outras questões comerciais relacionadas com os associados ou respetivos canais de distribuição;
- b) Nas assembleias gerais ou quaisquer outras reuniões da associação não serão discutidas, nem votadas, quaisquer multas ou sanções a aplicar a associados pelo não cumprimento de quaisquer obrigações ou deveres de natureza comercial, nem serão discutidos ou votados temas relacionados com remunerações de intermediários na venda de bilhetes de transporte aéreo;
- c) A associação e os seus órgãos e membros reconhecem não ter autoridade para discutir assuntos relacionados com quotas de mercado, divisão ou partilha de tráfego aéreo, remuneração de associados, número de voos ou capacidade dos mesmos em termos de oferta de mercado;
- d) A discussão dos assuntos acima mencionados, bem como quaisquer outros assuntos referentes a questões de âmbito comercial e concorrencial entre os associados, ainda que fora do âmbito dos trabalhos da assembleia geral ou de reuniões de direcção e comités, é expressamente proibida.
- 2- O incumprimento do disposto nestas normas de conduta poderá implicar a exoneração imediata do infractor, que assim perderá a qualidade de associado.

#### Artigo 11.º

#### Disciplina

- 1- Constitui infracção disciplinar qualquer conduta de um associado que viole o disposto nos presentes estatutos, designadamente o não cumprimento dos deveres enunciados no artigo anterior.
- 2- Compete à direcção a aplicação de sanções por infracções disciplinares, cabendo recurso das respectivas deliberações para a assembleia geral e desta para os tribunais.
- 3- Nenhuma sanção será aplicada sem prévia audiência do infractor, ao qual será concedido sempre o direito de defesa por escrito.



- 4- As infrações serão punidas com as seguintes sanções:
- a) Advertência;
- b) Multa até ao montante da quotização de dois anos;
- c) Suspensão de direitos sociais até ao máximo de três meses;
- d) Expulsão
- 5- A sanção prevista na alínea *d*) do número anterior só será aplicada nos casos de grave violação dos deveres fundamentais dos associados e determina a perda de todos os direitos, pessoais e patrimoniais, do associado.
- 6- Quando a infracção for praticada por um membro dos órgãos sociais em exercício de funções, a eventual aplicação de qualquer uma das sanções previstas nas alíneas *c*) e *d*) do número 4 implica a perda imediata do mandato.
- 7- Nos casos de não pagamento de quotas, previstos respectivamente nas alíneas *e*) do número 1 e *a*) do número 2 do artigo 11.º, as penas de suspensão e de expulsão serão aplicadas logo que, terminado o prazo para o efeito concedido, não forem liquidadas as quotas em dívida.
- 8- O processo disciplinar poderá ser objecto de regulamento próprio, a aprovar pela assembleia geral, não podendo, porém, o regime disciplinar conter normas que interfiram com a actividade económica exercida pelos associados.

#### Artigo 12.º

#### Perda e suspensão da qualidade de associado

- 1- Perdem a qualidade de associados:
- a) Os que tenham deixado de estar compreendidos no âmbito da associação, tal como definido no artigo 3.º dos estatutos;
  - b) Os que, por escrito, pedirem a sua exoneração da associação;
  - c) Os que forem objecto de pena de expulsão;
  - d) Os que forem declarados em estado de falência;
- e) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não as liquidarem no prazo que lhes for fixado por escrito pela direcção.
- 2- A perda da qualidade de associado por exoneração, nos termos da alínea b) do número 1, não dispensa o respectivo associado de proceder ao pagamento das quotas referentes aos três meses seguintes ao da comunicação de exoneração.
  - 3- Serão suspensos de associados:
- a) Os que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não as liquidarem no prazo que lhes for fixado por escrito pela direcção;
  - b) Os que forem objecto de pena de suspensão.
- 4- Os associados que tenham sido suspensos em consequência de atraso no pagamento de quotas readquirem os seus direitos a partir da data em que liquidem as quotas em dívida.

#### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos sociais

#### Artigo 13.º

#### Disposições gerais

- 1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal, cujos membros serão eleitos em escrutínio secreto por um período de três anos, sendo reelegíveis consecutivamente.
- 2- Os associados eleitos para os órgãos sociais designarão os seus representantes através de comunicação escrita dirigida ao presidente da assembleia geral, podendo, no decurso do respectivo mandato, proceder à sua substituição invocando motivos atendíveis.
- 3- O exercício de cargos nos órgãos sociais é gratuito, mas os seus titulares terão direito ao reembolso de despesas, devidamente comprovadas, que tenham de efectuar no desempenho das funções para que hajam sido eleitos.
- 4- Qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos pode ser eleito para os órgãos sociais, não se considerando no pleno gozo dos seus direitos os que, à data da apresentação de candidaturas, tenham qualquer quota em atraso.



#### Artigo 14.º

#### Constituição da assembleia geral

- 1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- Qualquer associado poderá fazer-se representar por outro associado, mediante comunicação escrita dirigida ao presidente da mesa.

#### Artigo 15.º

#### Atribuições da assembleia geral

- É da competência da assembleia geral:
- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar e votar o orçamento, bem como o relatório, balanço e contas de cada exercício e fixar as jóias e quotas para a associação (bem como as respectivas alterações/actualizações de valor);
  - c) Apreciar e votar as alterações aos estatutos;
- d) Aceitar a demissão dos membros dos órgãos sociais ou tomar conhecimento da renúncia aos cargos sociais;
  - e) Destituir os membros dos órgãos sociais;
- f) Definir as linhas gerais de actuação da associação nos domínios industrial e social, de acordo com os interesses colectivos dos associados e no quadro das finalidades previstas nos presentes estatutos;
  - g) Apreciar e votar os regulamentos que lhe devam ser submetidos nos termos destes estatutos;
- *h)* Deliberar sobre a filiação da associação nas organizações a que se refere o artigo 5.º e votar a exoneração de membro dessas mesmas organizações;
- *i)* Deliberar sobre a dissolução da associação ou sobre a sua integração ou fusão com outros associações representativas, no todo ou em parte, da mesma categoria industrial;
  - j) Deliberar sobre a alienação e aquisição, a título oneroso, de bens imóveis;
- *k)* Em geral, pronunciar-se sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos no âmbito das disposições legais e estatuárias.

#### Artigo 16.º

#### Mesa da assembleia geral

- 1- A assembleia geral é dirigida por uma mesa, constituída por um presidente e um secretário.
- 2- Nos casos de falta ou impedimento dos membros da mesa, a assembleia designará de entre os associados presentes os que constituirão a mesa da sessão.
- 3- Na impossibilidade de designação, assumirá a presidência o associado mais antigo, que escolherá, sendo caso disso, o respectivo secretário.

#### Artigo 17.º

#### Competência dos membros da mesa

- 1- Compete ao presidente da mesa:
- a) Preparar a ordem do dia, convocar as reuniões e dirigir os trabalhos;
- b) Dar posse aos membros eleitos para os cargos associativos;
- c) Assinar o expediente que diga respeito à mesa e os termos de abertura e encerramento dos livros da associação, rubricando as respectivas folhas, bem como, conjuntamente com o secretário, assinar as actas das reuniões;
- d) Assistir às reuniões da direcção e do conselho fiscal sempre que o entenda conveniente ou para tal seja convocado.
- 2- Incumbe ao secretário preparar todo o expediente relativo à mesa e às assembleias gerais e elaborar as actas das reuniões.

#### Artigo 18.º

#### Reuniões ordinárias e extraordinárias

- 1- A assembleia geral reúne ordinariamente:
- a) No primeiro trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório, balanço e contas da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal, relativos ao exercício do ano anterior;



- b) Até 31 de dezembro de cada ano, para apreciar e votar o projecto de orçamento para o ano seguinte;
- c) Até 31 de dezembro do ano em que findar o mandato dos titulares dos órgãos sociais, para proceder a eleições.
  - 2- A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que a lei ou os estatutos o determinem.

#### Artigo 19.º

#### Convocatórias

- 1- A assembleia geral deve ser convocada quando assim o entendam o presidente da mesa ou quando o requeiram, por escrito a este dirigido, a direcção, o conselho fiscal ou um mínimo de cinco associados (sendo obrigatória, neste último caso, a presença de pelos menos três dos associados requerentes da convocação).
- 2- Sempre que a assembleia geral seja convocada nos termos do número anterior, deve o presidente da mesa expedir a convocatória no prazo de oito dias a contar da recepção do requerimento que lhe for dirigido, sob pena de, não o fazendo, a mesma poder ser directamente expedida pelos interessados.
- 3- A assembleia geral é convocada mediante comunicação escrita dirigida individualmente a cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias em relação à data fixada para a reunião, salvo nos casos referidos no número seguinte.
  - 4- A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de:
- a) Três dias, no caso de apreciação urgente de medidas legislativas ou governamentais, projectadas ou emitidas, que respeitem a interesses colectivos dos associados;
- b) Quinze dias, no caso de alteração dos estatutos e apreciação e votação de regulamentos que lhe devam ser submetidos, bem como no caso de eleição e destituição de membros dos órgãos sociais e, ainda, no de dissolução da associação.

#### Artigo 20.º

#### Ordem de trabalhos

- 1- As convocatórias mencionarão, sempre, além do dia, hora e local da reunião, a respectiva ordem de trabalhos.
- 2- Não é permitido deliberar sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos mencionados na convocatória para a assembleia, salvo se, estando presentes ou representados todos os associados, estes assim o decidirem por unanimidade.
- 3- Nas reuniões será concedido, a pedido de qualquer associado presente, um período de meia hora antes da ordem do dia, para esclarecimentos e informações sobre a vida associativa.

#### Artigo 21.º

#### Funcionamento e quórum da assembleia

As assembleias gerais funcionarão, em primeira convocatória, com a presença de associados que representem a maioria absoluta de votos possíveis e, em segunda convocatória, meia hora depois, com qualquer número de associados.

#### Artigo 22.º

#### Titularidade dos votos e representação

- 1- A cada associado corresponde um voto.
- 2- Todo o associado pode fazer-se representar em qualquer assembleia geral, bastando, para o efeito, um documento escrito, com assinatura do representado, dirigido ao presidente da mesa.

#### Artigo 23.º

#### Maioria

- 1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria dos votos dos associados presentes ou representados e dos que votem por correspondência.
- 2- As deliberações sobre a admissão de associados nos termos do disposto no número 2 do artigo 6.º, a admissão de observadores nos termos do disposto no artigo 7.º, a alteração dos estatutos e a destituição de membros dos órgãos sociais exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes ou representados e dos que votem por correspondência.



3- A deliberação sobre a dissolução da associação requer a maioria de três quartos dos votos de todos os associados.

#### Artigo 24.º

#### Forma de votação

- 1- As votações podem ser por escrutínio secreto, por declaração ou por correspondência, seja via correio electrónico.
- 2- As votações por escrutínio secreto terão obrigatoriamente lugar quando se trate de eleições, de destituição de membros de órgãos sociais e da dissolução da associação.
- 3- Os associados podem exercer o seu direito de voto por correspondência sobre cada um dos pontos da ordem de trabalhos, mediante carta dirigida ao presidente da mesa, por correio registado com aviso de recepção e com a assinatura do signatário legalmente reconhecida em sobrescrito devidamente fechado.
- 4- Os associados podem ainda exercer o seu direito de voto por correspondência sobre cada um dos pontos da ordem de trabalhos, mediante correio electrónico. Para tanto deverão solicitar ao presidente da mesa que lhes remeta um código identificador («password») que será obrigatoriamente mencionado na mensagem de correio electrónico com que o associado exercerá o seu voto.
- 5- No caso de serem apresentadas quaisquer propostas em momento posterior à emissão do voto por correspondência, estes são considerados como votos negativos em relação a essas propostas.

Artigo 25.º

#### Direcção

A direcção é constituída por um presidente e quatro vogais.

Artigo 26.º

#### Atribuições da direcção

Compete à direcção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Gerir a associação com vista à plena prossecução dos seus fins estatutários;
- c) Outorgar convenções colectivas de trabalho, mediante prévia deliberação da assembleia geral;
- d) Criar e dirigir os serviços da associação e elaborar os regulamentos internos necessários, bem como aqueles que, nos termos destes estatutos, devam ser submetidos à assembleia geral;
- e) Elaborar o orçamento de receitas e despesas para o ano imediatamente seguinte, bem como o relatório e contas do exercício anterior;
- f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares em vigor, bem como as deliberações da assembleia geral;
- g) Contratar os trabalhadores indispensáveis ao regular funcionamento da associação, fixando os respectivos vencimentos e os demais direitos e obrigações contratuais, no quadro da legislação em vigor e do regulamento do pessoal;
  - h) Aplicar sanções disciplinares;
- i) Em geral, praticar todos os actos necessários à gestão da associação, com vista à plena consecussão dos seus fins estatutários.

#### Artigo 27.º

#### Reuniões e deliberações da direcção

- 1- A direcção reúne sempre que convocada pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros e, em regra, uma vez por mês.
  - 2- A direcção só pode funcionar desde que esteja presente ou representada a maioria dos seus membros.
- 3- Qualquer director pode fazer representar-se por outro director nas reuniões da direcção, bastando para tanto uma comunicação escrita dirigida ao presidente da direcção.
- 4- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos directores presentes ou representados, tendo o presidente da direcção direito, para além do seu voto, a voto de desempate, quando necessário.
- 5- As reuniões da direcção podem realizar-se através de meios telemáticos, devendo a sssociação assegurar a autenticidade das declarações e segurança das comunicações, procedendo ao registo do respectivos conteúdo e intervenientes.



#### Artigo 28.º

#### Vinculação da associação

- 1- A associação obriga-se pela assinatura:
- a) Do presidente da direcção;
- b) De dois membros da direcção;
- c) De um membro da direcção e de um mandatário devidamente autorizado para o efeito;
- d) De um só membro da direcção, a quem esta tenha conferido, de modo geral ou para actos específicos, os poderes necessários;
  - e) De um ou mais mandatários constituídos pela direcção para fins determinados.
- 2- Para efeitos de expediente, poderá ser delegada em funcionários qualificados a competência para a assinatura de documentos correntes.

Artigo 29.º

#### Conselho fiscal

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 30.º

#### Atribuições do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente e, pelo menos, uma vez em cada trimestre, a escrita da associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas a apresentar em cada ano pela direcção, bem como sobre o projecto de orçamento para o ano seguinte e emitir os pareceres que lhe forem solicitados pela mesa da assembleia geral ou pela direcção sobre assuntos da sua competência;
  - c) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares.

Artigo 31.º

#### Reuniões do conselho fiscal

- 1- O conselho fiscal reunirá, como regra, uma vez por trimestre e sempre que seja convocado pelo respectivo presidente, por sua iniciativa, a pedido de qualquer dos seus membros, do presidente da direcção ou do presidente da mesa da assembleia geral.
- 2- Ao funcionamento e votações no conselho fiscal é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 25.º
- 3- O presidente do conselho fiscal pode assistir, por sua iniciativa ou sempre que convocado, às reuniões da direcção.

Artigo 32.º

#### Comissões especializadas e organização descentralizada

- 1- A direcção poderá criar comissões especializadas, destinadas a estudar, propor e acompanhar a execução de medidas para resolução de problemas específicos das empresas ou dos sectores de actividade compreendidos no âmbito da associação.
- 2- A assembleia geral poderá deliberar a criação, sob proposta da direcção, de secções ou outros órgãos descentralizados de representação da associação, cujo funcionamento constará de regulamentos próprios aprovados em assembleia geral.

Artigo 33.º

#### Destituição de membros dos órgãos sociais

- 1- Os membros dos órgãos sociais podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.
- 2- Constituem motivos de destituição:
- a) A perda da qualidade de associado;
- b) A prática de actos gravemente lesivos dos interesses colectivos prosseguidos pela associação ou o notório desinteresse no exercício dos cargos sociais.



- 3- O pedido de destituição será devidamente fundamentado, devendo ser subscrito pela maioria dos membros efectivos de qualquer dos órgãos sociais ou por associados em número não inferior a cinco, que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.
- 4- O pedido de destituição será entregue ao presidente da mesa da assembleia geral, que nas vinte e quatro horas imediatas dele dará conhecimento, por cópia, aos membros cuja destituição é requerida.
- 5- Os membros cuja destituição é requerida poderão apresentar ao presidente da mesa, nos cinco dias seguintes à recepção da cópia do pedido de destituição, a sua defesa por escrito.
- 6- Deverão ser colocadas à disposição dos associados cópias dos documentos referidos neste artigo até cinco dias antes da realização da assembleia geral.
- 7- Na assembleia que houver de deliberar sobre a destituição dos membros dos órgãos sociais serão sempre concedidas oportunidades iguais de exposição aos requerentes e aos membros cuja destituição é requerida.
- 8- A assembleia poderá suster qualquer decisão por insuficiência de elementos probatórios e nomear uma comissão de inquérito, cujo mandato, composição e prazo de funcionamento serão desde logo fixados.

#### Artigo 34.º

#### Gestão em caso de destituição

- 1- Deliberada a destituição e sempre que esta envolva a maioria dos membros de qualquer órgão social em termos de impossibilitar o respectivo funcionamento, deverá a assembleia geral designar imediatamente comissões provisórias que assegurem a gestão daqueles órgãos.
- 2- As comissões provisórias manter-se-ão em funções até à realização de eleições extraordinárias, a realizar no prazo de sessenta dias, salvo se a destituição tiver ocorrido no último semestre do mandato dos órgãos sociais, caso em que se manterão em funcionamento até à realização de eleições normais, nos termos dos presentes estatutos.
- 3- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos casos de demissão, renúncia ou impedimento definitivo dos membros dos órgãos sociais.

#### CAPÍTULO IV

#### Das eleições

Artigo 35.º

#### Data das eleições

As eleições realizar-se-ão durante o quarto trimestre do último ano de cada mandato dos órgãos sociais.

Artigo 36.º

#### Listas de candidaturas

- 1- A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigação de as mesmas serem apresentadas para todos os órgãos sociais a eleger.
- 2- A apresentação far-se-á mediante entrega das listas ao presidente da mesa da assembleia geral até quinze dias antes do acto eleitoral.
  - 3- As listas serão subscritas por todos os candidatos como prova de aceitação de candidatura.

Artigo 37.º

#### Lista apresentada pela direcção

Se, findo o prazo fixado no número 2 do artigo anterior, não tiverem sido apresentadas candidaturas, deverá a direcção elaborar uma lista a apresentar ao presidente da mesa nas quarenta e oito horas seguintes ao termo daquele prazo.

Artigo 38.º

#### Regularidade das candidaturas

1- A mesa da assembleia geral apreciará e decidirá sobre a regularidade das candidaturas apresentadas nas quarenta e oito horas seguintes à sua recepção. Se ocorrer alguma irregularidade, será notificado o primeiro



proponente da lista ou o representante que esta tiver designado, a fim de proceder à regularização no prazo de três dias a contar da notificação.

2- As listas, uma vez aceites em definitivo, serão mandadas distribuir por todos os associados.

Artigo 39.º

#### Ordem do dia e duração da assembleia eleitoral

- 1- A assembleia eleitoral terá como ordem do dia, exclusivamente, a realização do acto eleitoral, não podendo ser nela tratado, discutido ou deliberado outro assunto.
- 2- A assembleia funcionará em convocação única e terá a duração que for fixada previamente e que constará da convocatória.

Artigo 40.º

#### Mesa de voto

- 1- Funcionará como mesa de voto, na sede da associação, a mesa da assembleia geral.
- 2- Na mesa de voto terá assento um representante de cada lista candidata.
- 3- O secretário da mesa e os representantes a que se refere o número anterior servirão de escrutinadores.

Artigo 41.º

#### Forma de votação

- 1- A votação será sempre directa e secreta, recaindo sobre listas completas integradas de todos os órgãos associativos, as quais são entregues, dobradas em quatro, ao presidente da mesa.
  - 2- É permitido o corte de nome nas listas, sem substituição por outros.

Artigo 42.º

#### Nulidade das listas

Consideram-se nulas as listas com todos os nomes riscados ou que contenham quaisquer anotações ou sinais, ou em que se tenha procedido a alteração de nomes ou ao intercâmbio de cargos.

Artigo 43.º

#### Apuramento

Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre que tenha recaído maior número de votos.

Artigo 44.º

#### Posse

- 1- Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data da posse.
- 2- A posse terá lugar até 31 de janeiro do primeiro ano do respectivo mandato ou, tendo havido recurso de que resulte repetição do acto eleitoral, até quinze dias após a realização do mesmo.

CAPÍTULO V

### Regime financeiro

Artigo 45.º

#### Receitas da associação

- 1- Constituem receitas da associação:
- a) O produto de jóias e quotas, seus adicionais e suplementos;
- b) Os rendimentos dos bens sociais;
- c) O produto de multas aplicadas por infrações disciplinares;
- d) As contribuições e donativos dos associados ou de organizações empresariais;
- e) Quaisquer receitas ou rendimentos permitidos por lei.



- 2- É proibido à associação receber, por qualquer forma, auxílio financeiro de organizações sindicais, de associações e partidos políticos ou do Estado.
- 3- Não se aplica o disposto no número anterior relativamente a subsídios de entidades públicas nacionais ou internacionais legalmente previstos, tendentes à realização de iniciativas de interesse comum.

Artigo 46.º

#### Jóias e quotas

- 1- A jóia de admissão e a quota mensal serão fixadas pela assembleia geral, podendo a assembleia geral ou a direcção, caso a caso, dispensar o pagamento da jóia.
- 2- A quota é mensal, mas a sua liquidação pode ser antecipada, por deliberação da direcção ou a pedido do associado, através de uma só prestação anual ou de prestações semestrais ou trimestrais, não podendo, porém, a direcção deliberar antecipação da liquidação superior ao trimestre.
  - 3- O associado que voluntariamente se retire da associação não tem direito a reaver quotas antecipadas.
- 4- Serão encargos dos associados quaisquer despesas que a associação tenha de suportar por mora no pagamento das quotas ou para cobranças daquelas que estejam em dívida.

Artigo 47.º

#### Despesas da associação e movimentação de fundos

- 1- As despesas da associação serão exclusivamente as que resultem da realização dos seus fins estatutários e do cumprimento de disposições legais aplicáveis.
- 2- A associação manterá em caixa apenas o numerário indispensável à satisfação das despesas correntes ou à liquidação de compromissos imediatos.

Artigo 48.º

#### Orçamento

- 1- O orçamento anual elaborado pela direcção, acompanhado do parecer do conselho fiscal, será entregue ao presidente da mesa da assembleia geral até trinta de novembro e colocado à disposição dos associados na mesma data, na sede da associação.
- 2- A realização de despesas para as quais não exista cobertura orçamental só poderá efectivar-se mediante deliberação da assembleia geral especialmente convocada para esse fim.

Artigo 49.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 50.º

#### Saldo da conta de gerência

- 1- Do saldo da conta de gerência de cada exercício será deduzida obrigatoriamente uma percentagem de 10 % para o fundo de reserva, sendo o restante aplicado em fundos ou iniciativas de interesse colectivo.
  - 2- O fundo de reserva só pode ser movimentado com autorização do conselho fiscal.

CAPÍTULO VI

#### Da dissolução e liquidação

Artigo 51.º

#### Dissolução e liquidação

- 1- A associação pode ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, convocada exclusivamente para o efeito nos termos dos presentes estatutos e votada em conformidade com o que nele se estabelece.
- 2-Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática dos actos meramente conservatórios e dos necessários à liquidação do património social e ultimação dos assuntos pendentes.



- 3- A assembleia geral decidirá igualmente sobre o prazo e forma da dissolução e liquidação do património, designando se necessário, uma comissão liquidatária.
- 4- A assembleia geral deliberará, em caso de dissolução, fusão ou incorporação noutra, ou em caso de extinção por outra forma prevista na lei, o destino a dar a todo ou parte dos bens do património da associação, não podendo os bens ser distribuídos pelos associados.

#### CAPÍTULO VII

#### Disposição final

#### Artigo 52.º

A exigência ou a previsão de forma escrita, de documento escrito ou de documento assinado, feita nos presentes estatutos em relação a qualquer acto jurídico, considera-se cumprida ou verificada ainda que o suporte em papel ou a assinatura sejam substituídos por outro suporte ou por outro meio de identificação que assegurem níveis equivalentes de inteligibilidade, de durabilidade e de autenticidade.

Registado em 29 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 157 do livro n.º 2.



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

#### I - ESTATUTOS

# AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 25 de março de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2022.

#### CAPÍTULO PRIMEIRO

#### Denominação, sede e objetivos

#### Artigo 1.º

A AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur (abreviadamente designada por AHSA) é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada.

#### Artigo 2.º

- 1- A AHSA tem a sua sede em Horta dos Reis, Edifício Vale Bom, 7630-150 Odemira.
- 2- Por deliberação da direção, a AHSA pode deslocar a sua sede para outra morada ou estabelecer delegações noutros pontos do território por ela abrangidos e designadamente em qualquer localidade dos concelhos de Odemira e Aljezur.

#### Artigo 3.º

#### A AHSA tem por objetivos:

- a) Constituir-se como uma força interventiva ao nível cultural, ambiental, social e económico nos concelhos da sua área de intervenção, prosseguindo e defendendo os interesses económicos, culturais e profissionais dos seus associados, bem como dos valores de responsabilidade social e ambiental na zona onde estão inseridos;
- b) Congregar os empresários e as empresas horto-fruti-florícolas dos concelhos de Odemira e Aljezur, que se identifiquem com os objetivos e filosofia de atuação da AHSA;
- c) Estabelecer e manter as relações funcionais e institucionais com as entidades oficiais nacionais e estrangeiras e outras forças vivas relevantes em representação dos seus associados;
- d) Exigir perante as autoridades responsáveis e tutelares o direito de consulta sobre todos os assuntos que respeitem a temática da AHSA;
  - e) Promover a colaboração dos associados com seus congéneres nacionais e estrangeiros;
- f) Promover a comunicação interna e externa nomeadamente editando e publicando documentos, bem como quaisquer outras publicações, por forma a diferenciar a agricultura no perímetro de rega do Mira como moderna, ambientalmente sustentável e com preocupações sociais;
  - g) Constituir, administrar e participar em fundos destinados a apoiar a associação;
  - h) Participar ativamente nas iniciativas culturais, sociais e económicas da sua área geográfica de intervenção,



bem como a nível nacional e estrangeiro, sempre que tal participação promova os interesses dos associados;

- i) Promover formação profissional às empresas associadas e colaboradores das mesmas;
- j) Disponibilizar aos seus associados a assistência técnica, administrativa e jurídica, que estes lhe solicitem.

#### CAPÍTULO SEGUNDO

#### Constituição e símbolos

Artigo 4.º

A AHSA é constituída por um número indeterminado de sócios de várias categorias conforme definido no artigo 6.º, sendo que a maioria deverá ser composta por sócios ordinários.

Artigo 5.º

Constituem símbolos da associação aqueles que forem escolhidos por maioria pela direção, após ratificação pela assembleia geral.

#### CAPÍTULO TERCEIRO

#### Dos associados e dos membros contribuintes, aderentes e honorários

Artigo 6.º

- 1- A AHSA tem quatro categorias de associados:
- a) Sócios ordinários;
- b) Sócios contribuintes;
- c) Sócios aderentes;
- d) Sócios honorários.

Serão sócios ordinários os associados da AHSA que cumpram os seguintes critérios:

- Empresários em nome individual que se dediquem à produção de frutas, legumes e flores, cujas explorações que se situem nos concelhos de Odemira e Aljezur, possuam contabilidade organizada e cujo rendimento do agregado familiar seja pelo menos de 50 % proveniente das atividades horto-fruti-florícolas;
- As empresas/sociedades comerciais que tenham no seu objeto social o exercício das atividades de produção de frutas, legumes e flores, e que tenham atividade de produção nos concelhos de Odemira e Aljezur;
- As organizações de produtores de frutas, legumes e flores, cuja maioria (> 50 %) do volume de faturação seja originada nos concelhos de Odemira e Aljezur; estas participarão como membros de pleno direito, em todas as atividades e fóruns executivos da AHSA, perdendo apenas o direito a voto nas assembleias gerais, sempre que um ou mais dos seus associados sejam simultaneamente associados da AHSA, por forma a não duplicar votos.

Serão sócios contribuintes as empresas, os empresários, as cooperativas e associações, com forte ligação à produção horto-fruti-florícola que queiram colaborar na prossecução dos objetivos da AHSA, demonstrando interesse pelo trabalho desenvolvido por esta.

Serão sócios aderentes, os candidatos a sócios ordinários até 1 ano de associados, os empresários ou empresas, com forte ligação à produção horto-fruti-florícola, incluindo não-produtores até um limite de até 10 % do número de associados, que embora não satisfaçam os requisitos de sócios ordinários, manifestem interesse pela atividade desenvolvida pela AHSA.

Serão sócios honorários, todas as pessoas singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras que pela sua qualificação ou serviços relevantes prestados à associação, sejam reconhecidos como tais pela assembleia geral. Se a colaboração prestada por estes sócios revelar importância manifesta para os objetivos da associação, reconhecida pela direção, estes poderão adquirir os mesmos direitos e deveres dos associados, nomeadamente direito de voto.

2- As sociedades participadas em mais de 51 % por um sócio ordinário, ainda que satisfaçam os requisitos para adquirir a qualidade de sócios ordinários, apenas podem adquirir a qualidade de sócios aderentes.

Artigo 7.º

Os candidatos a sócios serão admitidos das seguintes formas:



- 1- Os sócios ordinários, contribuintes e aderentes apresentarão à direção uma proposta que terá de ser subscrita por dois associados e aprovada por maioria dos membros da direção.
- 2- Os sócios honorários, por proposta de dois associados e aprovada por pelo menos 80% dos sócios presentes em assembleia geral convocada para o efeito.

#### Artigo 8.º

- 1- São direitos dos associados:
- a) Participar nas atividades da AHSA;
- b) Beneficiar, no âmbito das atividades da associação, de apoio e assistência para o exercício da sua atividade horto-fruti-florícola;
  - c) Participar nas reuniões da assembleia geral;
  - d) Eleger os membros para os corpos sociais;
  - e) Ser eleito para os corpos sociais;
  - f) Ser informado do funcionamento da AHSA através dos seus órgãos;
  - g) Dar sugestões para o funcionamento da associação;
  - h) Propor a admissão de associados;
  - i) Pedir a demissão.
- 2- Os direitos consignados nas alíneas d) e e) do número um, só respeitam aos associados efetivos (com quotas em dia), ou ex-sócios que vejam a sua reentrada aprovada, sendo ainda necessário que sejam titulares de uma empresa, entendida enquanto unidade produtiva, que prossiga atividades representadas pela associação.
- 3- Apenas são titulares do direito consignado na alínea *c*) do número um, designadamente do direito de voto, os associados que sejam titulares de uma empresa, entendida enquanto unidade produtiva, que prossiga atividades representadas pela associação.

#### Artigo 9.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar atempadamente à AHSA as quotas e contribuições, assim como a joia para os novos sócios, previstas nos estatutos e regulamentos; a quota anual dos sócios será correspondente ao volume de negócios das fileiras horto-fruto-florícolas comprovadamente realizado nos concelhos da área de intervenção da AHSA (Odemira e Aljezur) resultante do último exercício encerrado, fixada de acordo com o critério definido no Regulamento de Quotização e joia de adesão;
  - b) Cumprir os estatutos, os regulamentos e as deliberações dos órgãos sociais;
  - c) Exercer com diligência os cargos associativos para os quais foram eleitos ou designados;
- d) Não assumir condutas ofensivas ou desprestigiantes, e participar ativamente no funcionamento da associação, contribuindo para a realização dos seus fins;
  - e) Participar nas atividades promovidas pela AHSA;
  - f) Prestar à associação toda a colaboração, sempre que lhes seja solicitada;
  - g) Participar nas votações da assembleia geral;
- *h)* Cumprir boas práticas agrícolas designadamente as que constam do Manual de Boas Práticas Culturais, a publicar anualmente pela AHSA;
- i) Utilizar de modo responsável a quantidade dos recursos hídricos disponibilizados pela Associação de Beneficiários do Mira;
- *j)* Respeitar e fazer cumprir, no âmbito das suas empresas, as políticas e diretivas emanadas pela AHSA no que concerne a sustentabilidade ambiental (designadamente cumprindo a legislação aplicável do Parque Natural do Sudoeste Alentejano e Costa Vicentina), bem como na área da responsabilidade social.

#### Artigo 10.º

- 1- Perdem a qualidade de associados:
- a) Por pedido de demissão;
- b) Por demissão compulsiva, desde que tenham praticado atos contrários aos objetivos da associação, suscetíveis de afetarem o prestígio ou bom nome daquela, especialmente nas áreas de responsabilidade social e ambiental;
- c) Sempre que se verifique grave violação dos deveres fundamentais emergentes da lei e dos presentes estatutos;
  - d) Por demissão automática em caso de não pagamento de quotas por um período de seis meses.



2- A exclusão de associado pertence à direção, que tem de informar o associado por carta registada com aviso de receção, podendo aquele recorrer para a assembleia geral seguinte ao ato da sua exclusão, desde que comunique tal intenção ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo máximo de quinze dias.

### CAPÍTULO QUARTO

#### SECÇÃO PRIMEIRA

#### Dos corpos sociais

Artigo 11.º

A associação é constituída pelos seguintes órgãos:

- a) Assembleia geral;
- b) Direção;
- c) Conselho fiscal.

#### SECÇÃO SEGUNDA

#### Da assembleia geral

#### Artigo 12.º

- 1- Constituem a assembleia geral todos os sócios ordinários, aderentes e honorários com direito de voto, podendo os restantes associados (aderentes ou honorários sem direito de voto e contribuintes) assistir as reuniões, sem direito de voto.
- 2- As reuniões da assembleia geral terão lugar na sede ou em qualquer instalação condigna nas suas imediações ou arredores.

#### Artigo 13.º

A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

#### Artigo 14.º

- 1- A assembleia geral tem competência genérica, cabendo-lhe nomeadamente:
- a) Eleger, demitir e aceitar a demissão da mesa da assembleia geral;
- b) Eleger, demitir e aceitar a demissão da direção;
- c) Eleger, demitir e aceitar a demissão do conselho fiscal;
- d) Aprovar o relatório das atividades da direção;
- e) Aprovar o relatório e contas relativos às atividades do ano findo, e o planeamento das despesas do ano seguinte;
  - f) Autorizar a demanda dos titulares dos órgãos sociais por fatos praticados no exercício do cargo;
  - g) Dissolver a associação.
- 2- A demissão referida nas alíneas *a*), *b*) e *c*) só podem ocorrer em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e com fundamento em graves e reiteradas violações dos estatutos.

#### Artigo 15.º

Nas assembleias gerais poderão estar presentes todos os titulares dos corpos sociais, bem como representantes de outras organizações, desde que convidados pela direção, sempre que se verifique previamente um parecer favorável do presidente da mesa da assembleia geral nesse sentido.

#### Artigo 16.º

A participação dos associados em assembleia geral é pessoal, podendo, contudo, o associado fazer-se representar por um dos seus congéneres (um outro associado), desde que este se faça acompanhar de documento válido para o efeito.



#### Artigo 17.º

- 1- A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa, por sua iniciativa, a pedido da direção, ou de 10 % dos associados.
- 2- A assembleia geral terá duas sessões ordinárias em cada ano, uma em novembro, para discussão e aprovação do orçamento de receitas e despesas do ano seguinte e outra até ao termo do 1.º trimestre de cada ano, para apreciação e aprovação do relatório de contas relativo ao ano anterior.

#### Artigo 18.º

- 1- A assembleia geral é convocada por meio de correio eletrónico, com antecedência mínima de 15 dias, no qual se publicará o dia, a hora e local da reunião e respetiva ordem de trabalhos.
- 2- Os documentos relativos a questões a submeter à apreciação da assembleia geral serão enviados por correio eletrónico com, pelo menos, uma semana de antecedência à assembleia geral.

#### Artigo 19.º

- 1- Convocada a assembleia geral, esta funcionará se estiverem presentes pelo menos metade dos direitos de voto. Estando devidamente convocados os associados com direito a voto e se não comparecerem nem se fizerem representar, até à hora marcada, dar-se-á início à reunião meia hora depois, com os associados presentes ou representados então.
- 2- São anuláveis as deliberações estranhas à ordem do dia, salvo se todos os associados que comparecerem à reunião concordarem com o aditamento.
- 3- A comparência de todos os associados sanciona quaisquer irregularidades da convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia.
- 4- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples, salvo as que se referirem à alteração dos estatutos, que devem ser tomadas por uma maioria de dois terços dos votos presentes, e a dissolução da associação, que deve ser tomada por mais de três quartos do número total dos votos presentes.
- 5- Os direitos de voto são definidos em função da quota anual paga efetivamente, a qual por sua vez é definida em função do volume de negócios dos associados, nos termos do Regulamento de Quotização e Joia de Adesão.
- 6- Apenas serão considerados os votos dos associados, independentemente da sua categoria, que tenham as quotas em dia.

#### SECÇÃO TERCEIRA

#### Da direção

#### Artigo 20.º

- 1- A direção é constituída por um número ímpar e mínimo de três associados e um máximo de sete, sendo um presidente, e dois, quatro ou seis vice-presidentes, consoante o número de diretores.
- 2- Haverá, simultaneamente, dois elementos suplentes que se tornarão efetivos à medida que se derem vagas e pela ordem em que tiverem sido eleitos.
- 3- As competências referentes à substituição do presidente da direção, nas suas faltas e impedimentos caberão ao primeiro vice-presidente (de acordo com a ordem que tiver sido eleito), devendo as competências referentes ao tesoureiro, secretário e vogal ser distribuídas por todos os vice-presidentes, incluindo o primeiro.
- 4- A composição da direção deverá refletir a realidade das empresas associadas, tendo como objetivo assegurar, se tal for possível, a representação das principais fileiras hortícolas (frutas, legumes e flores), com pelo menos um associado de cada uma delas.

#### Artigo 21.º

À direção compete:

- a) Elaborar e apresentar o plano estratégico para a vigência do seu mandato em sede de assembleia geral e implementar o mesmo;
  - b) Representar a associação em juízo e em todos os atos e contratos que seja parte;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, contratando para tal o pessoal que considere necessário, fixando os respetivos vencimentos e condições de trabalho;
  - d) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e as deliberações da assembleia geral;



- e) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas, devendo estas ser acompanhadas de parecer do conselho fiscal;
  - f) Abrir e encerrar delegações ou representações da AHSA;
- g) Nomear grupos de trabalho permanentes ou temporários por forma a endereçar temáticas específicas ou a participar em grupos de trabalho da iniciativa de terceiros e do interesse da associação;
- h) Assegurar uma gestão financeira equilibrada, nomeadamente desenvolvendo um modelo de financiamento que permita um reforço orçamental com vista a uma maior abrangência de ação por parte da AHSA;
- i) Constituir um conselho consultivo constituído por um mínimo de três e um máximo de sete elementos (podendo ou não, ser associados), que deverá emitir o seu parecer sempre que tal lhe for solicitado pela direção. Este parecer não terá carácter vinculativo;
  - j) Estabelecer o valor das quotas a pagar pelos associados;
  - k) Outorgar convenções coletivas de trabalho;
  - l) Outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, de qualquer tipo.

#### Artigo 22.º

- 1- A direção reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que for julgado necessário, cabendo ao presidente a convocatória para qualquer reunião extraordinária.
- 2- A direção não pode deliberar sem a presença da maioria dos seus membros, no mínimo três (3) tendo o presidente em caso de empate voto de qualidade.
- 3- Participarão igualmente nas reuniões de direção, por convite do presidente, e sempre que for julgado conveniente, elementos dos quadros da associação com funções relevantes para os temas em apreço.

#### Artigo 23.º

- 1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes duas assinaturas dos membros da direção ou dos seus procuradores com poderes especiais para o ato.
  - 2- Nos documentos de pagamento e levantamento de fundos é sempre necessária a assinatura do tesoureiro.

#### SECÇÃO QUARTA

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 24.º

- 1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais, sendo necessários 2 membros para reunir e deliberar validamente.
  - 2- Haverá simultaneamente um elemento suplente que se tornará efetivo assim que se verifique necessidade.

#### Artigo 25.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar a escrita da associação e dos serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório de contas anuais da direção.

#### SECÇÃO QUINTA

#### Das eleições

#### Artigo 26.º

- 1- Os titulares dos órgãos sociais serão eleitos por dois anos, por lista, indicando-se o lugar para o qual o associado é candidato, bem como o seu representante (pessoa singular).
- 2- As listas de candidatos serão elaboradas em separado para cada órgão e serão apresentadas com um mínimo de dez dias úteis de antecedência até à data das eleições.
  - 3- É permitida a reeleição dos membros dos órgãos sociais.

#### Artigo 27.º

1- A eleição da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal faz-se por escrutínio secreto e universal em assembleia geral convocada para o efeito.



- 2- Findo o mandato, os titulares dos órgãos sociais manter-se-ão em funções até que os titulares eleitos sejam empossados em ato de posse no livro de atas da assembleia geral.
  - 3- Os titulares dos órgãos sociais eleitos tomarão posse nos quinze dias imediatos à eleição.

#### CAPÍTULO QUINTO

#### Da administração financeira e contas

Artigo 28.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 29.º

Constituem receitas da associação:

- a) As quotas dos associados;
- b) Quaisquer fundos, subsídios ou donativos;
- c) Quaisquer outras receitas ou proveitos admitidos pela direção, que sejam legalmente admissíveis.

Artigo 30.º

Quando houver necessidade de orçamentos suplementares, a assembleia geral que os aprovar, votará também as contribuições a pagar pelos sócios.

#### CAPÍTULO SEXTO

#### Da alteração dos estatutos

Artigo 31.º

A assembleia geral que votar e aprovar as alterações dos estatutos será convocada expressamente para o efeito.

#### CAPÍTULO SÉTIMO

#### Dos sócios aderentes

Artigo 32.º

Constituem direitos dos sócios aderentes todos os consagrados no artigo 8.º à exceção das alíneas d) e e) e constituem os seus deveres o consignado nas alíneas b), d), e), f), h), i) e f) do artigo 9.º

#### CAPÍTULO OITAVO

#### Disposições finais

Artigo 33.º

As deliberações da assembleia geral contrárias à lei ou aos estatutos, seja pelo seu objeto seja por virtude de irregularidades na convocação dos associados ou no funcionamento da assembleia, são anuláveis.

Artigo 34.º

- 1- A anulabilidade prevista no artigo anterior, pode ser arguida dentro do prazo de seis meses, pelo órgão da administração ou por qualquer associado que não tenha votado a deliberação.
- 2- A anulação das deliberações da assembleia não prejudica os direitos que terceiros de boa-fé hajam adquirido em execução das deliberações anuladas.

Artigo 35.º

O associado que por qualquer forma deixar de pertencer à associação não tem direito de reaver as quotiza-



ções que haja pago, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da associação.

#### Artigo 36.º

#### Dissolução e liquidação

- 1- A associação pode ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, convocada exclusivamente para o efeito nos termos dos presentes estatutos e votada em conformidade com o que nele se estabelece.
- 2- Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática de atos meramente conservatórios e dos necessários à liquidação do património social e ultimação dos assuntos pendentes.
- 3- A assembleia decidirá igualmente sobre o prazo e forma de dissolução e liquidação do património, designando, se necessário, uma comissão liquidatária.
- 4- Depois de satisfeito o passivo, o remanescente do património da associação será destinado à Santa Casa da Misericórdia de Odemira, IPSS.

#### Artigo 37.º

Os presentes estatutos entrarão em vigor logo após a sua aprovação e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*,, ou 30 dias após o registo, tudo o que neles estiver omisso reger-se-á pela Lei Civil e Penal em vigor.

Registado em 30 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 157 do livro n.º 2.



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

#### I - ESTATUTOS

#### Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 21 de março de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2022.

(...)

#### Artigo 24.º

#### (Reuniões de direcção)

- 1- (*Inalterado*.)
- 2- (Inalterado.)
- 3- As reuniões da direcção só poderão efetuar-se quando estiver presente a maioria dos seus membros.
- 4- (Anterior número 3.)
- 5- (Anterior número 4.)

(...)

#### Artigo 27.º

#### (Competências)

- 1- Compete ao conselho fiscal:
- a) (Inalterado);
- b) (Inalterado);
- c) (Inalterado);
- d) (Inalterado.)
- 2- (Inalterado.)
- 3- (*Inalterado*.)
- 4- O conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros, sendo as deliberações tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de qualidade.

(...)

Registado em 29 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 157 do livro n.º 2.



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

#### I - ESTATUTOS

#### Federação das Indústrias Portuguesas Agroalimentares - FIPA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 20 de março de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho* e *Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2009.

#### CAPÍTULO I

#### Designação, duração, sede

Artigo 1.º

#### Designação e duração

A Federação das Indústrias Portuguesas Agroalimentares - FIPA, adiante designada por FIPA, é uma associação privada, sem fins lucrativos, livremente constituída, para vigorar por tempo indeterminado e que se rege pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Sede

A FIPA tem a sua sede em Lisboa, podendo a direção alterar este local, bem como criar delegações ou qualquer outra forma de representação social.

#### CAPÍTULO II

#### Objeto e atribuições

Artigo 3.º

#### Objeto

A FIPA tem por objeto, com exclusão de atividades comerciais e lucrativas, a promoção e a representação dos legítimos interesses e direitos dos seus associados, competindo-lhe nomeadamente:

- a) Defender e promover a atividade e a reputação da indústria portuguesa agroalimentar;
- b) Promover a livre e leal concorrência e a liberdade e equidade no acesso ao mercado para todos os agentes económicos:
- c) Estudar e divulgar as temáticas e tendências de interesse comum para os seus associados, nos domínios científico, tecnológico, económico, social e regulamentar;



- d) Representar os seus associados perante órgãos de soberania, serviços da administração pública e quaisquer outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;
- e) Estudar, propor soluções, emitir pareceres e participar em consultas e audiências sobre assuntos e diplomas legais que estejam relacionados com a atividade dos seus associados;
- f) Organizar e manter serviços de interesse para os seus associados e constituir, nos termos que vierem a ser regulamentados, os fundos necessários para o efeito;
- g) Desenvolver o espírito de solidariedade entre os associados, tendo em vista, especialmente, o exercício de direitos e obrigações comuns;
- h) Combater, pelos meios lícitos ao seu alcance, todas as formas de concorrência desleal, bem como o exercício da atividade em infração a preceitos legais e regulamentares que a disciplinam;
  - i) Promover a estreita colaboração associativa com todas as organizações que prossigam interesses comuns.

#### Artigo 4.º

#### Atribuições

No âmbito do artigo anterior compete, predominantemente, à FIPA:

- a) Organizar congressos, colóquios, conferências, seminários, cursos e manifestações análogas de natureza científica, cultural, educativa ou técnica;
  - b) Estabelecer entre os seus membros as relações necessárias ao seu funcionamento;
- c) Intervir e participar ativamente na discussão e desenvolvimento dos projetos de legislação, regulamentação e normalização relacionados com o setor e/ou que visem a harmonização da legislação nacional com a ordem jurídica comunitária;
- d) Propor e participar na elaboração de normas de classificação e de qualidade de produtos, na perspetiva da proteção do ambiente e do bem-estar da sociedade, incluindo aspetos relacionados com a publicidade lesiva dos interesses dos associados ou do consumidor;
- e) Representar os associados em organismos oficiais ou profissionais, nacionais e internacionais, de interesse para o setor;
- f) Integrar-se em plataformas, consórcios, uniões, confederações e outros de interesse para a FIPA, conjugando a respetiva atividade para a persecução de objetivos comuns;
- g) Realizar e divulgar inquéritos, estudos e informações e elementos estatísticos de interesse para o setor, em conformidade com as disposições legais;
  - h) Promover e participar em soluções coletivas de questões de interesse geral;
- *i)* Conferir, eventualmente, à entidade ou entidades associativas de grau superior em que se encontre inscrita os poderes necessários para a poder representar perante terceiros, com vista ao exercício de qualquer das competências referidas nas alíneas anteriores.

#### CAPÍTULO III

#### Regime jurídico dos associados

#### Artigo 5.º

#### Admissão

- 1- A admissão de associados é feita a solicitação dos interessados, por deliberação da direção tomada no prazo máximo de 30 dias após a data de entrada do pedido de admissão e depois de verificada a conformidade estatutária dos candidatos.
- 2- Da deliberação da direção que aprove ou recuse a admissão, cabe recurso para a assembleia geral, interposto pelo requerente ou por qualquer associado efetivo, no prazo máximo de 10 dias.

#### Artigo 6.º

#### Qualidade de associado

Podem ser associados da FIPA as associações em que se organizem as empresas do setor, bem como as pessoas singulares ou coletivas de direito privado que exerçam, com fins lucrativos, as atividades industriais



de produção, transformação, importação e/ou comercialização de géneros para alimentação humana e animal, ou que com estas tenham relações diretas, e que preencham os requisitos fixados na lei, nos presentes estatutos ou que venham a ser estabelecidos em assembleia geral.

Artigo 7.º

#### Associados

A FIPA é composta por associados efetivos, contribuintes e aderentes.

Artigo 8.º

#### Associados efetivos

São associados efetivos as associações de empresas e/ou de produtores industriais que exerçam a sua atividade no setor da alimentação humana e animal, dentro do território português, e as empresas ou produtores industriais relativamente aos quais a direção da FIPA, em face dos presentes estatutos, entenda deverem integrar-se diretamente, quer por serem únicos quer por outras razões ponderosas que impossibilitem a sua representação através de uma associação do setor.

Artigo 9.º

#### Associados contribuintes

São associados contribuintes as empresas e produtores industriais que, operando no setor da alimentação humana e animal, entendam beneficiar diretamente das atividades da FIPA.

Artigo 10.º

#### Associados aderentes

São associados aderentes as associações de empresas, empresas ou outras pessoas coletivas que embora não satisfaçam as condições necessárias como associados efetivos ou associados contribuintes, tenham relações com setor da alimentação humana e animal nacional.

Artigo 11.º

#### Direitos dos associados

- 1- São direitos de todos os associados da FIPA:
- a) Participar em todas as atividades da FIPA, nos termos dos estatutos;
- b) Integrar os conselhos, comissões e grupos de trabalho cuja criação esteja prevista nos presentes estatutos ou venha a ser decidida pelos órgãos sociais;
- c) Beneficiar dos serviços, iniciativas, apoios e formas de representação, nos termos em que vierem a ser regulamentados;
- d) Serem informados, em tempo útil, das atuações da FIPA e especialmente nas questões que concretamente os afetem;
- e) Reclamar ou recorrer, perante os órgãos sociais respetivos, de atos que considerem lesivos dos seus interesses ou dos da FIPA;
- f) Solicitar, por escrito, a demissão de associado, sem prejuízo da obrigação de satisfazer o pagamento integral das quotas do ano em curso ou de outras contribuições a que estiver obrigado.
  - 2- São direitos dos associados efetivos, para além dos anteriores:
  - a) Eleger e ser eleito para qualquer órgão social da FIPA;
  - b) Exercer o direito de voto nas deliberações da assembleia geral;
  - c) Requerer, nos termos destes estatutos, a convocação de reuniões da assembleia geral;
- d) Fazer-se representar por outro associado efetivo nas reuniões da assembleia geral, mediante credencial, não podendo, porém, cada associado efetivo representar mais que um outro.
- 3- São direitos dos associados contribuintes, para além dos expressos no anterior número 1, serem eleitos para a mesa da assembleia geral e para o conselho fiscal, com o limite de 1/3 do número de elementos de cada um desses órgãos sociais.

Artigo 12.º

#### Deveres dos associados

1- São deveres de todos os associados da FIPA:



- a) Contribuir financeiramente para a FIPA, nos termos estatutários e regulamentares;
- b) Respeitar e cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- c) Satisfazer os compromissos assumidos pela FIPA em sua representação;
- d) Acatar as resoluções dos órgãos da FIPA;
- e) Contribuir, em geral, para a melhor eficácia do funcionamento da FIPA, de acordo com as suas características e potencialidades.
- 2- São deveres dos associados efetivos, para além dos anteriores, desempenhar os cargos para que forem eleitos e comunicar à direção da FIPA qualquer alteração verificada no plano associativo ou das estruturas de gestão e prestar àquele órgão social todos os elementos informativos que lhes sejam solicitados.
- 3- São deveres dos associados contribuintes, para além dos expressos no anterior número 1, desempenhar os cargos para que forem eleitos.

#### Artigo 13.º

#### Perda da qualidade de associado

- 1- Perdem a qualidade de associado os que:
- a) Se demitam e que de tal decisão notifiquem a direção da FIPA por carta registada com aviso de receção;
- b) Deixem de satisfazer as condições de admissão estipuladas nestes estatutos;
- c) Tenham sido extintos;
- d) Tenham sido expulsos por infração disciplinar.
- 2- O disposto no número anterior não dispensa, em nenhum caso, o integral cumprimento das obrigações existentes até ao momento da perda de qualidade de associado.
  - 3- Compete à direção da FIPA:
  - a) Determinar a perda da qualidade de associado;
- b) Autorizar a readmissão, no caso de a expulsão ter sido aplicada em consequência de dívidas em atraso, logo que liquidados os respetivos débitos.
- 4- Da deliberação da direção cabe recurso para a assembleia geral no prazo de 30 dias, contados a partir da data de conhecimento da decisão.

#### Artigo 14.º

#### Regime disciplinar

- 1- Constitui infração disciplinar e como tal punível nos termos deste artigo e do seguinte, o não cumprimento, por parte dos associados, de qualquer dos deveres referidos no artigo 12.º
- 2- Compete à direção a apreciação e sanção das infrações disciplinares, cabendo recurso das respetivas deliberações para a assembleia geral e, das deste órgão, para os tribunais comuns.
- 3- No caso de ser dado provimento ao recurso à assembleia geral, tal facto constituirá por si só e para todos os efeitos reparação bastante, nenhuma outra sendo devida ao associado recorrente.

#### Artigo 15.º

#### Sanções

- 1- As infrações disciplinares previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções, tendo em conta a gravidade do ato ou da omissão verificada:
  - a) Advertência registada;
  - b) Suspensão de direitos e regalias enquanto se mantiver a infração;
  - c) Multa até ao valor de metade da quota anual;
  - d) Expulsão.
- 2- Da acusação que lhe é formulada será dado conhecimento por escrito e em carta registada ao associado, que pode apresentar a sua defesa igualmente por escrito e em carta registada e com aviso de receção, no prazo de 20 dias.
- 3- A falta de pagamento de contribuições nos termos estatutários ou de quaisquer outros encargos que sejam devidos poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas neste artigo, sem prejuízo do recurso aos tribunais comuns, para obtenção judicial das importâncias em dívida.



#### CAPÍTULO IV

#### Regime financeiro

#### Artigo 16.º

#### Receitas e despesas

- 1- Constituem receitas da FIPA:
- a) As quotizações anuais a calcular de harmonia com o disposto nos termos da alínea c) do artigo 22.º e número 4 do 23.º;
- b) As comparticipações correspondentes ao pagamento de trabalhos especificamente acordados entre os associados e a FIPA;
- c) Os valores que por força da lei, regulamento ou disposição contratual, lhe sejam atribuídos a título gratuito ou oneroso;
- d) Os valores provenientes da participação em projetos de investigação e desenvolvimento de âmbito nacional ou comunitários;
  - e) Quaisquer outros bens ou rendimentos não proibidos por lei.
  - 2- Constituem despesas da FIPA:
- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material e serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentalmente previstos e autorizados pela direção;
- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objetivo.
- 3- Para cada ano será elaborado um orçamento que a direção apresentará à assembleia geral de dezembro, podendo além dele serem votados também em assembleia geral, sob proposta da direção, os orçamentos suplementares que forem necessários.
- 4- Em março de cada ano serão apreciados pela assembleia geral o relatório e contas do ano anterior, apresentados pela direção.

#### Artigo 17.º

#### Fundos especiais

Poderá a assembleia geral, por sua iniciativa ou sob proposta da direção, constituir fundos especiais e estabelecer, se necessário, as respetivas fontes específicas de financiamento.

#### CAPÍTULO V

#### Orgânica e funcionamento

#### Artigo 18.º

#### Órgãos sociais

São órgãos sociais da FIPA a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

#### Artigo 19.º

#### Eleição e exercício de cargos sociais

- 1- Os membros dos órgãos sociais são eleitos, para mandatos de três anos, por escrutínio secreto e sem limitação de mandatos, com exceção dos presidentes dos órgãos sociais, que têm como limite três mandatos consecutivos no exercício do mesmo cargo, exceto deliberação em contrário da assembleia geral aprovada nos termos do disposto no número 4 do artigo 25.º
- 2- Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, os associados podem ser eleitos, no mesmo mandato, para mais de um órgão social.
  - 3- A votação eleitoral designará pessoas singulares em representação dos associados.
- a) O associado poderá, por impossibilidade de exercício de funções do seu representante eleito, indicar um novo representante;



- b) Sempre que se abra uma vaga, derivada de demissão do associado eleito, proceder-se-á a uma eleição parcial.
  - 4- As eleições deverão efetuar-se até 31 de março do primeiro ano do respetivo mandato.
- 5- Findo o período do mandato, os membros eleitos dos órgãos sociais conservar-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos, até que os novos membros sejam empossados.

#### Artigo 20.°

#### Destituição de membros dos órgãos sociais

- 1- Os membros dos órgãos sociais, individualmente ou em conjunto, ou os seus representantes, podem ser destituídos antes do final do mandato quando ocorra motivo grave.
- 2- A destituição dos órgãos socias eleitos ou de qualquer dos seus membros só pode ter lugar em assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e, para ser válida, requer um número de votos favoráveis superior a metade dos votos de todos os associados presentes.
- 3- Se a destituição reduzir a menos de dois terços os membros do órgão social, deve a mesma assembleia geral deliberar sobre o preenchimento dos cargos vagos até ao termo do mandato e realização de novas eleições e posse dos eleitos.
- 4- A destituição ou renúncia da totalidade da direção determina a realização de novas eleições para todos os órgãos sociais e início de um novo mandato.

#### SECÇÃO I

#### Assembleia geral

#### Artigo 21.º

#### Constituição

- 1- A assembleia geral é constituída por todos os associados efetivos e as suas deliberações, tomadas em termos legais e regulamentares, obrigam os demais órgãos sociais e todos os associados ao seu cumprimento.
- 2- Os associados efetivos podem estar presentes na assembleia geral com o máximo de três elementos dos seus corpos gerentes ou seus representantes qualificados, devidamente credenciados para o efeito, sendo, porém, o direito de voto exercido apenas por um deles.
- 3- Podem participar nas assembleias gerais, sem direito a voto, os associados contribuintes e aderentes, os quais deverão fazer-se representar por um elemento por eles designado.
- 4- Para os efeitos referidos nos números anteriores, só serão considerados os associados registados na FIPA até 30 dias antes da realização da convocatória para a respetiva assembleia geral.

#### Artigo 22.º

#### Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal de entre os associados efetivos e contribuintes, de acordo com o previsto na alínea a) do número 2 e no número 3 do artigo 11.º dos presentes estatutos;
- b) Definir, nos casos de destituição da mesa, da direção ou do conselho fiscal, os termos em que funcionará a FIPA até à realização de novas eleições, as quais deverão ter lugar até sessenta dias após a data da assembleia geral que determinou a referida destituição;
  - c) Deliberar sobre as quotas a pagar pelos associados;
  - d) Definir as linhas gerais da política associativa da FIPA;
- e) Discutir e aprovar o plano estratégico, o plano anual de atividades e o orçamento anual da FIPA, sob proposta da direção;
- f) Discutir e aprovar o relatório e contas do exercício e a aplicação de resultados, sob proposta da direção, e o parecer do conselho fiscal;
  - g) Ratificar a deliberação de transferência da sede da FIPA para qualquer local do território nacional;
  - h) Julgar, em recurso, a aplicação de sanções pela direção;
  - i) Deliberar sobre a dissolução da FIPA, nos termos do artigo 37.º;



- j) Deliberar sobre a alteração dos estatutos da FIPA;
- k) Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas por lei e pelos presentes estatutos.

#### Artigo 23.º

#### Funcionamento

- 1- Os trabalhos da assembleia geral são conduzidos pela mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.
- 2- A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa e reúne em março e em dezembro de cada ano e ainda, quando necessário, nos termos do número 5 do presente artigo.
- 3- A assembleia geral de março destina-se fundamentalmente a discutir e aprovar o relatório e contas da direção e o correspondente parecer do conselho fiscal, relativos ao ano anterior.
- 4- A assembleia geral de dezembro destina-se fundamentalmente a discutir e aprovar o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, apresentados pela direção, bem como a fixar, em conformidade, as respetivas quotas anuais.
  - 5- A assembleia geral pode ainda ser convocada, havendo fundamentação devidamente justificada:
  - a) Por iniciativa da direção;
  - b) Por solicitação do conselho fiscal dirigida ao presidente da mesa;
  - c) A requerimento de, pelo menos, um terço dos associados efetivos, dirigido ao presidente da mesa.
- 6- Sem prejuízo dos números seguintes, a assembleia geral convocada ao abrigo da última alínea do número anterior, só pode funcionar se estiver presente a maioria dos associados signatários do requerimento aí referido.
- 7- A assembleia geral só pode funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes ou representados pelo menos metade dos associados efetivos e, em segunda convocatória, meia hora depois, com qualquer número, sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 37.º e no número 9 do presente artigo.
- 8- Qualquer associado efetivo pode fazer-se representar por outro em assembleia geral, mas cada associado presente não poderá receber mais de uma representação.
- 9- A assembleia geral convocada para deliberar sobre a alteração dos estatutos só pode funcionar, tanto em primeira como em segunda convocatória, desde que estejam presentes ou representados pelo menos dois terços dos associados efetivos.

#### Artigo 24.º

#### Convocatória e ordem de trabalhos

- 1- A convocatória para qualquer sessão da assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal, expedido com antecedência mínima de quinze dias, no qual se indicará a data, hora e local da reunião, bem como a respetiva ordem do dia.
- 2- O prazo referido no número anterior poderá ser reduzido e a convocatória feita por qualquer meio de comunicação, quando haja necessidade de convocação urgente de uma reunião, que funcionará validamente desde que estejam presentes ou representados todos os associados efetivos e nenhum se oponha ao seu funcionamento.

### Artigo 25.º

#### Votações e deliberações

- 1- O número de votos dos associados efetivos é determinado pelo quociente entre a quota paga e a quota mínima multiplicado por 10 e arredondado para a unidade inferior, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
  - 2- O número mínimo de votos é de 10 e o máximo de 100.
- 3- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria dos votos expressos, com exceção do disposto no número seguinte e no número 2 do artigo 37.º
- 4- As deliberações sobre a alteração dos estatutos, destituição de membros dos órgãos sociais, definição de linhas gerais de orientação de política económica, industrial e social e eleição dos presidentes dos órgãos sociais por mais de três mandatos, exigem o voto favorável de três quartos dos associados efetivos presentes ou representados.



#### SECÇÃO II

#### Direção

#### Artigo 26.º

#### Composição e funcionamento da direção

- 1- A direção da FIPA é constituída por um número ímpar de membros, no mínimo de cinco e no máximo de onze, de entre os associados efetivos, eleitos em assembleia geral, competindo a esta designar um presidente e dois vice-presidentes, sendo os restantes vogais.
- 2- A assembleia geral pode ainda, em atenção à importância e ao equilíbrio do setor representado, integrar na direção duas personalidades ou entidades de sua escolha.

#### Artigo 27.º

#### Competências da direção

Compete à direção:

- a) Representar a FIPA, em juízo e fora dele;
- b) Praticar todos os atos convenientes para o prosseguimento dos fins da FIPA e para o desenvolvimento da indústria agroalimentar;
  - c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- d) Definir, orientar e fazer executar a atividade da FIPA, de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia geral;
  - e) Admitir associados;
- f) Elaborar anualmente o relatório e as contas do exercício, bem como o plano anual de atividades, os orçamentos e todas as propostas que julgue necessário ou que lhe seja determinado pelos presentes estatutos, com vista à sua apresentação à assembleia geral;
  - g) Fixar as quotas, que proporá à assembleia geral para aprovação;
  - h) Aplicar as sanções previstas no número 1 do artigo 15.°;
- *i)* Criar, quando tal se justifique, conselhos, comissões especializadas e grupos de trabalho cuja previsão resulte dos presentes estatutos e proceder à sua extinção, bem como definir-lhes objetivos e atribuições e aprovar os respetivos regulamentos;
  - j) Criar, organizar e dirigir os serviços internos da FIPA.

#### Artigo 28.º

#### Competência do presidente e dos vice-presidentes da direção

- 1- Compete ao presidente da direção:
- a) Convocar e presidir às reuniões;
- b) Promover a coordenação geral de todas as atividades da FIPA e orientar superiormente os respetivos serviços;
- c) Solicitar a colaboração dos conselhos, das comissões especializadas e dos grupos de trabalho previstos nestes estatutos, sempre que o entenda conveniente;
- d) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e pelos regulamentos internos da FIPA;
  - e) Representar institucionalmente a FIPA.
- 2- Aos vice-presidentes da direção compete cooperar com o presidente, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções que este neles delegar.

#### Artigo 29.º

#### Quórum e deliberações

- 1- A direção só pode deliberar validamente, desde que esteja presente a maioria dos seus membros.
- 2- As deliberações da direção serão tomadas por maioria absoluta dos votos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.



#### Artigo 30.º

#### Vinculação

- 1- Para obrigar a FIPA são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, uma das quais será obrigatoriamente a do presidente ou de um dos vice-presidentes.
- 2- Nos casos entendidos como convenientes, a direção da FIPA poderá constituir procuradores ou mandatários.
- 3- Para assuntos de mero expediente, a direção poderá delegar num funcionário qualificado a competência para a assinatura de documentos.

#### SECÇÃO III

#### Conselho fiscal

#### Artigo 31.º

#### Constituição e competência

- 1- O conselho fiscal será constituído por um presidente e dois vogais, todos eleitos em assembleia geral.
- 2- Compete ao conselho fiscal:
- a) Fiscalizar a atividade da FIPA;
- b) Dar parecer sobre os relatórios e contas a submeter à assembleia geral;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas por lei e pelos presentes estatutos.

#### Artigo 32.º

#### Quórum e deliberações

O conselho fiscal só pode reunir e deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

#### SECÇÃO IV

#### Outros órgãos

#### Artigo 33.º

#### Conselho de presidentes

- 1- O conselho de presidentes é constituído pelos presidentes dos órgãos de gestão dos associados efetivos de tipo associativo.
- 2- Compete ao conselho de presidentes analisar e emitir pareceres e propostas de posição sobre matérias relevantes.
- 3- O conselho de presidentes deve reunir, no mínimo, duas vezes por ano, cabendo a respetiva coordenação ao presidente da direção da FIPA, a quem compete convocar as respetivas reuniões.

#### Artigo 34.º

#### Conselho consultivo

- 1- O conselho consultivo é constituído pelos representantes dos associados contribuintes, dos associados aderentes e das empresas e/ou produtores industriais associados efetivos.
- 2- Compete ao conselho consultivo analisar e emitir pareceres e propostas de posição sobre matérias relevantes.
- 3- O conselho consultivo deve reunir, no mínimo, duas vezes por ano, sendo que na primeira reunião deverá eleger um coordenador que será o responsável pela ligação à direção e pelo funcionamento da reunião e a quem cabe igualmente a convocação das reuniões.



#### Artigo 35.º

#### Órgãos diversos

A direção poderá ainda criar outros órgãos, segundo a configuração que seguidamente se apresenta:

- a) Comissões especializadas e grupos de trabalho, permanentes ou temporários, para acompanhar ou estudar assuntos específicos;
- b) Um conselho científico, que garantirá adequada ligação da indústria agroalimentar às realidades do sistema científico e tecnológico, a nível nacional e internacional.

#### CAPÍTULO VI

#### Disposições gerais

Artigo 36.º

#### Duração do ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 37.º

#### Dissolução e liquidação

- 1- A FIPA só poderá ser dissolvida em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.
- 2- A deliberação de dissolução terá de ser aprovada pelo menos por três quartos dos votos dos associados efetivos.
- 3- A assembleia geral que delibere a dissolução decidirá o destino a atribuir ao património e elegerá uma comissão liquidatária, sendo que se essa eleição não se efetuar, competirá à direção em exercício funcionar como comissão liquidatária.

Artigo 38.º

#### Omissões

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução dos presentes estatutos serão resolvidos em reunião conjunta da direção com a mesa da assembleia geral e com o conselho fiscal, convocada especificamente para o efeito.

Registado em 3 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 157 do livro n.º 2.



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

#### I - ESTATUTOS

# Associação de Lavradores do Douro Produtores de Vinho do Porto (A.L.D.P.V.P.) - Cancelamento

Por sentença proferida em 12 de novembro de 2023, transitada em julgado em 19 de dezembro de 2023, no âmbito do Processo n.º 1429/23.1T8VRL, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Vila Real - Juízo do Trabalho de Vila Real - Juiz 1, que o Ministério Público moveu contra a Associação de Lavradores do Douro Produtores de Vinho do Porto (A.L.D.P.V.P.), foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação de empregadores, por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo código, a publicação da identidade dos membros da direção desde 29 de fevereiro de 2012.

Assim, nos termos do número 4 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação de Lavradores do Douro Produtores de Vinho do Porto (A.L.D.P.V.P.), efetuado em 24 de setembro de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### ACAP - Associação Automóvel de Portugal - Substituição

Na identidade dos membros da direção da ACAP - Associação Automóvel de Portugal, eleitos em 30 de março de 2022 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

Vogal - CNH Industrial Portugal, Com. Tractores e Máquinas Agrícolas, L.da, representada por Fernando Garcia, é substituída por Same Deutz-Fahr Portugal, representada por Arnaldo Caeiro.



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

### Linde Saúde, L.da - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 11 de abril de 2024 para o mandato de quatro anos.

#### Efetivos:

Ana Patrícia do Ó Silva Fontes. Maria Inês Eira Maia Nóbrega. Carlos Magalhães. Carlos André de Oliveira Belo. Nuno Miguel Amaral dos Santos Leonor.

#### Suplentes:

Bárbara Daniela Liendo Perez. Nuno Amorim.

Registado em 3 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 61 do livro n.º 2.



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.da - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de maio 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.<sup>da</sup>

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 31 de julho de 2024, realizar-se-á na empresa Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.da, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### Beralt Tin and Wolfram (Portugal), SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Beralt Tin and Wolfram (Portugal), SA, realizada em 11 de abril de 2024.

#### Efetivos:

Samuel Filipe Martins Aleixo. Bruno Manuel Gonçalves Costa Moura. Luís Filipe Parente Canas.

#### Suplentes:

Cláudio Alexandre Dias Faustino. Daniel Alexandre Batista Duarte. Gonçalo Antunes Figueiredo.

Registado em 30 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 16, a fl.165 do livro n.º 1.