

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 20/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Gregório e Santa Justa e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 21/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Aljustrel e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 21
- Aviso n.º 4/2026 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 66/2015 entre o Município de Óbidos e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ..... 37
- Aviso n.º 5/2026 - Alteração ao Acordo coletivo de trabalho n.º 57/2025 da Carreira Especial Médica entre os empregadores públicos e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ..... 49

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### DESPACHOS/PORTARIAS:

- Prado - Cartolinas da Lousã, SA - Autorização de laboração contínua ..... 51

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global ..... 53
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras ..... 79
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras ..... 85
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras ..... 92

– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	97
– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial e outras .	134
– Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES - Alteração salarial e outras .....	138
– Contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras	141
– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras .....	147
– Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Revisão global .....	152
– Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global .....	176
– Acordo de empresa entre a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial e texto consolidado .....	200
– Acordo de empresa entre a Europ Assistance SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras .....	269
– Acordo de empresa entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L. <sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras .....	271

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### II - DIREÇÃO:

– Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP - Eleição .....	279
– Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia - SATAE - Eleição .....	283
– União dos Sindicatos de Castelo Branco - USCB/CGTP-IN - Eleição .....	284
– Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE - Eleição .....	285

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### I - ESTATUTOS:

– Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas - CPPME - Alteração .....	288
---	-----

## COMISSÕES DE TRABALHADORES:

### I - ESTATUTOS:

– Banda Nova Sinfónica Portuguesa - Constituição .....	295
– SAP Portugal - Sistemas, Aplicações e Produtos Informáticos, Sociedade Unipessoal L. <sup>da</sup> - Constituição .....	309
– STG Business Services, SA - Constituição .....	317

### II - ELEIÇÕES:

– STG Business Services, SA - Eleição .....	319
---	-----

## INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

### CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES .....	320
1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES .....	321
7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES .....	346

**Aviso:**

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

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

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

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

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

**Nota:**

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

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

Execução gráfica:

Direção-Geral de Coordenação e Planeamento.

Depósito legal n.º 8820/85.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 20/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Gregório e Santa Justa 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 União de Freguesias de São Gregório e Santa Justa 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 União de Freguesias de São Gregório e Santa Justa 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 6 (seis) trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 032/2018 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 77, de 19 de abril de 2018 e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

9- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- 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.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário Rígido, 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.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

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

2- 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.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

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

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

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

##### **Trabalho por turnos**

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

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

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

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

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, 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.<sup>a</sup>

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

##### Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.ª

##### **Isenção de horário**

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

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

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

#### Cláusula 12.ª

##### **Horários específicos**

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

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

#### Cláusula 13.ª

##### **Trabalho noturno**

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

#### Cláusula 14.ª

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

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

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

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

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

#### Cláusula 15.ª

##### **Direito a férias**

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

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

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

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

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

##### Dispensas e ausências justificadas

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

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

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

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

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

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

###### Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

#### SECÇÃO II

##### Direitos, deveres e garantias das partes

###### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Deveres do Empregador Público

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

*a)* Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

*b)* Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

*i)* Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

*ii)* Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

*iii)* Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

*iv)* Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

*v)* Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

*vi)* Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

*vii)* Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

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

*ix)* Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

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

*xi)* Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c)* Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d)* Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- e)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f)* Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- g)* Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

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

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

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

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

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Direito de informação

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

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

#### Direito de formação

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

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

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

#### Direito de representação

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

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

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

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

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é 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.<sup>a</sup>

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

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

##### Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27<sup>a</sup> (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, 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.<sup>a</sup>

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

#### Objetivos

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

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Competências

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

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

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

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames 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.<sup>a</sup>

#### **Encargos**

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

### **SECÇÃO IV**

#### **Disposições comuns**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Equipamentos de proteção individual**

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

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

3- Compete ao EP:

*a)* Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

*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.<sup>a</sup>

#### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

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

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

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, 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.<sup>a</sup>

##### **Divulgação Obrigatória**

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Comissão Paritária**

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

2- 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.

União de Freguesias de São Gregório e Santa Justa, 23 de janeiro de 2026.

Pela União de Freguesias de São Gregório e Santa Justa:

Sr.<sup>a</sup> *Sandra Maria Marques Serra Alpiarça*, na qualidade de presidente União de Freguesias de São Gregório e Santa Justa.

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

Sr. *Adriano Jorge Pires Seixas de Sousa*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Sr.<sup>a</sup> *Maria Antónia Cara-Linda Borracheiro dos Santos Boieiro*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 4 de fevereiro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 6/2026, a fl. 100 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 21/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Aljustrel e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

#### **Preâmbulo**

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que a Câmara Municipal de Aljustrel 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 Câmara Municipal de Aljustrel, 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 60 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente Acordo substitui o Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 6/2020, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 21, de 30 de janeiro de 2020 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 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

## CAPÍTULO II

**Organização do Tempo de Trabalho**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

9- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Horário de trabalho**

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

2- 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.<sup>a</sup>**Modalidades de horário de trabalho**

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

- a) Horário Rígido, 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.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

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

2- 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.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de quinze 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 meia hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

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

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

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

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, 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.<sup>a</sup>

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

##### Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

1- 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.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade

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

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

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

#### Cláusula 16.ª

##### Dispensas e ausências justificadas

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

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

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

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

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

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

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

#### Cláusula 17.ª

##### Feriado municipal e Carnaval

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

#### Cláusula 18.ª

##### Período experimental

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

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

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

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

#### Cláusula 19.ª

##### Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### 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 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, a EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos, correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

## CAPÍTULO III

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposições Gerais

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

#### SECÇÃO II

##### Direitos, deveres e garantias das partes

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Deveres do Empregador Público

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

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção 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 descuidando 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 24.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Direito de informação**

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

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de 1<sup>os</sup> socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Direito de formação**

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

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

3- O EP, 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 27.<sup>a</sup>

##### **Direito de representação**

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Representantes dos trabalhadores**

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de um, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

##### **Crédito de Horas**

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 14 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

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

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

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

#### Cláusula 31.ª

##### **Direito de consulta e proposta**

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

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

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

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

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

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

#### Cláusula 32.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 33.<sup>a</sup>

###### 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 34.<sup>a</sup>

###### Objetivos

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

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

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Competências

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

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

- a) 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 36.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

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

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

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

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

c) Exames 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 37.<sup>a</sup>

##### Encargos

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

## SECÇÃO IV

### Disposições comuns

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

##### **Primeiros Socorros**

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

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

pretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Divulgação Obrigatória

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Procedimento Culposo

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Comissão Paritária

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

2- 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.

Aljustrel, 23 de Março de 2026.

Pela Câmara Municipal de Aljustrel:

*Fernando Manuel Batista de Brito Ruas*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Aljustrel.

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

Sr. *Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014, e Sr.ª *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 1 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 23/2026, a fl. 102 do livro n.º 3.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Aviso n.º 4/2026 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 66/2015 entre o Município de Óbidos e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**

Alteração e texto consolidado corrigido e renumerado ao Acordo Colectivo de Trabalho n.º 66/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 188, de 25 de setembro de 2015, entre o Município de Óbidos – e o SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

## Artigo 1.º

São alteradas as seguintes cláusulas:

## Cláusula 1.ª

3- (*Editar*) O presente ACEP aplica-se ainda aos restantes trabalhadores ao serviço do Empregador Público, salvo oposição expressa de trabalhadores não sindicalizados ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar ACEP, relativamente aos seus associados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da LTFP.

## Cláusula 2.ª

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

## Cláusula 6.ª

1- (*Acrescentar alínea*)

f) Meia jornada.

## Cláusula 13.ª

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

a) (*Eliminar*)

b) (*Eliminar*)

c) (*Eliminar*)

## Cláusula 14.ª

7- (*Eliminar*)

## Cláusula 15.ª

(*Eliminar*)

## Cláusula 16.ª

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

2- (*Acrescentar*) a seguir “...no artigo 120.º” e 121.º

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

Cláusula 19.<sup>a</sup>

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

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

## Artigo 2.º

São aditadas as seguintes cláusulas:

Cláusula 10.<sup>a</sup>-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 nocturno, 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 nocturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 11.<sup>a</sup>-A**Meia Jornada**

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

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

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

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

- a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
- b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

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

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

Cláusula 16.<sup>a</sup>-A**Direito a férias**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-B

##### Dispensas e faltas justificadas

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

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

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

4- Aos trabalhadores que nasceram em dia de feriado, quer nacional quer municipal, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia seguinte, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-C

##### Deslocação a Junta Médica

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-D

##### Teletrabalho

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-E

##### Segurança no Trabalho

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

## **Texto consolidado renumerado**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito de aplicação e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito de aplicação**

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

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

3- O presente ACEP aplica-se ainda aos restantes trabalhadores ao serviço do Empregador Público, salvo oposição expressa de trabalhadores não sindicalizados ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar ACEP, relativamente aos seus associados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da LTFP.

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

5- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 350 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência, denúncia e sobrevigência**

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

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

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

### **CAPÍTULO II**

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

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Período normal de trabalho**

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

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

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

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Descanso diário e semanal**

1- Sem prejuízo do estabelecido noutras disposições do presente ACEP ou da 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, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

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

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

4- Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efectivo.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Definição e alterações do horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Modalidades e organização do horário de trabalho**

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

1- O horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal do

trabalho se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Jornada Contínua**

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

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

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

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

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

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

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

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respectivo Dirigente.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

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

a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respectivas escalas para o serviço ou sector, as quais envolverão todos os trabalhadores cujas carreiras e ou categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

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

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

d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador;

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

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

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

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

i) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afecto a serviços de vigilância, de transporte e de tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### 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 nocturno, 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 nocturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### 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 adopção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

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

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

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

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;

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

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

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

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais e, nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respectivo regulamento.

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

#### Cláusula 13.ª

##### Meia Jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 14.ª

##### Isenção de horário

1- O regime da isenção de horário de trabalho pode ser aplicado aos trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora das instalações do serviço a que o trabalhador se encontre afecto, dependendo da celebração de acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador, com respeito pelo estipulado no presente ACEP e normas legais aplicáveis.

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

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

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

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos das disposições legais em vigor.

#### Cláusula 15.ª

##### Trabalho nocturno

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

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

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

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

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Adaptabilidade

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

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

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

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

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

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

#### Cláusula 19.ª

##### **Dispensas e faltas justificadas**

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 20.ª

##### **Deslocação a Junta Médica**

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

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

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

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

#### Cláusula 21.ª

##### **Teletrabalho**

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

2- O teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público nos termos do previsto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei nº. 83/2021, de 6 de Dezembro.

#### Cláusula 22.ª

##### **Segurança no Trabalho**

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

## CAPÍTULO III

### Cumprimento

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Execução

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Incumprimento

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

## CAPÍTULO IV

### Comissão paritária

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Composição, competências e funcionamento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

**Conflitos colectivos**Cláusula 26.<sup>a</sup>**Resolução de conflitos colectivos**

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

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

## CAPÍTULO VI

**Divulgação**Cláusula 27.<sup>a</sup>**Divulgação obrigatória**

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

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

## CAPÍTULO VII

**Participação dos trabalhadores**Cláusula 28.<sup>a</sup>**Participação dos trabalhadores**

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

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

Paços do Município de Óbidos, 19 de março de 2026.

Pela entidade empregadora pública:

Pela Câmara Municipal de Óbidos:

*Filipe Miguel Alves Correia Daniel*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Óbidos.

Pela associação sindical:

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

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

*Sérgio Daniel Monteiro Pinheiro*, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário.

Depositado em 1 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 25/2026, a fl. 103 do livro n.º 3.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Aviso n.º 5/2026 - Alteração ao Acordo coletivo de trabalho n.º 57/2025 da Carreira Especial Médica entre os empregadores públicos e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM**

Alteração do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 57/2025 – Acordo coletivo da carreira especial médica, entre os empregadores públicos e o SIM – Sindicato Independente dos Médicos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 junho 2025

Entre o Sindicato Independente dos Médicos e outra estrutura sindical foi celebrado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 12/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 236, de 12 de dezembro, através do qual se procedeu à adaptação do SIADAP 3 aos trabalhadores integrados na carreira especial médica, assegurando a adequação do sistema de avaliação às especificidades do exercício da profissão médica.

Posteriormente, o Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procedeu à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, veio estabelecer, no n.º 6 do seu artigo 6.º, que os sistemas de avaliação adaptados devem ser revistos em conformidade com as regras nele definidas até 31 de dezembro de 2025, sob pena de caducidade.

Neste enquadramento normativo, e no âmbito do processo negocial desenvolvido entre as partes, reconhecendo a importância de um sistema de avaliação do desempenho justo, transparente e ajustado à realidade da carreira médica, enquanto instrumento essencial de valorização profissional, de reconhecimento do mérito e de suporte à evolução e progressão na carreira, acordam as partes proceder à alteração do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 57/2025 — Acordo Coletivo da Carreira Especial Médica entre os empregadores públicos e o Sindicato Independente dos Médicos — SIM, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2025, bem como à derrogação, na parte aplicável ao Sindicato Independente dos Médicos, do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 12/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 236, de 12 de dezembro, nos seguintes termos:

## Artigo 1.º

**Alteração do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 57/2025**

As cláusulas 1.ª e 2.ª do Acordo Coletivo da Carreira Especial Médica entre os empregadores públicos e o Sindicato Independente dos Médicos — SIM, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2025, passam a ter a seguinte redação:

## «Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- Para os efeitos do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 35 entidades empregadoras públicas e 3500 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão**

1- O ACCE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em Diário da República e vigora pelo prazo de quatro anos, e derroga, na parte referente ao Sindicato Independente dos Médicos e aos trabalhadores médicos seus associados, o acordo coletivo de trabalho n.º 2/2009, publicado no *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, n.º 198, de 13 de outubro, bem como o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 12/2011, publicado no *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, n.º 236, de 12 de dezembro.

- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]
- 5- [...]
- 6- [...]
- 7- [...]
- 8- [...]»

## Artigo 2.º

**Aditamento ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 57/2025**

É aditada ao Acordo Coletivo da Carreira Especial Médica entre os empregadores públicos e o Sindicato Independente dos Médicos — SIM, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2025, a cláusula 65.º com a seguinte redação:

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Avaliação do desempenho**

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACCE fica sujeita, para todos os efeitos legais, ao regime vigente para os trabalhadores médicos com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial médica, estabelecida em portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da saúde, aprovada nos termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 66-B/2007, de 29 de dezembro, na sua redação atual.

Lisboa, 16 de dezembro de 2025.

Pelas entidades empregadoras públicas:

*Ana Paula Martins*, Ministra da Saúde.

*Joaquim Miranda Sarmento*, Ministro de Estado e das Finanças.

*Rita Alarcão Júdice*, Ministra da Justiça.

*Nuno Melo*, Ministro da Defesa Nacional.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

*Nuno dos Santos Rodrigues*, secretário-geral do Sindicato Independente dos Médicos.

*Maria João Rondão Tiago*, do secretariado do Sindicato Independente dos Médicos.

Depositado em 1 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 24/2026, a fl. 102 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

**Prado - Cartolinas da Lousã, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa Prado - Cartolinas da Lousã, SA, com o NIPC 505 853 825 e sede comercial sita no Lugar do Penedo, União das freguesias de Lousã e Vilarinho, Lousã, 3200-901 Coimbra, prosseguindo a atividade económica principal de fabricação de papel e de cartão (exceto canelado) - CAE 17120, requereu, nos termos e para os efeitos do artigo 16.º, número 3 da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no estabelecimento industrial sito no Lugar do Penedo, União das freguesias de Lousã e Vilarinho, Lousã, 3200-901 Coimbra.

A requerente fundamenta o pedido, essencialmente, em motivos de natureza económica, operacional e técnica, designadamente a natureza contínua do processo produtivo, concretamente a fabricação de papel é caracterizada por processos complexos, sequenciais e interligados, nos quais a interrupção conduz à perda significativa de matérias-primas e energia, obrigando a procedimentos de paragem/arranque que se prolongam por diversas horas, podendo provocar desgaste prematuro, aumentando os custos de manutenção e reduzindo a vida útil dos equipamentos.

Neste contexto, a requerente alega ainda que a fase produtiva de secagem do papel a altas temperaturas envolve ciclos térmicos complexos e as interrupções frequentes comprometem a eficiência do processo térmico, exigindo reinícios que consomem energia e recursos, assentando em motivos relacionados com a consistência da qualidade do produto, por forma a não haver um consumo maior de recursos para atingir os parâmetros de conformidade do produto, a eficiência operacional por forma a otimizar o uso dos recursos, e a conformidade com as normas ambientais, nomeadamente através do tratamento contínuo de efluentes.

A requerente invoca ainda motivos de segurança e operação dos equipamentos, designadamente a estabilidade térmica evitando condições de emergência materializadas em falhas de equipamentos por sobreaquecimento ou ruturas de sistemas, a prevenção ao nível das vibrações e desalinhamentos durante as paragens e arranques, por forma a reduzir a necessidade de ajustes, o controlo da pressão e temperatura para os equipamentos operarem em segurança, e a redução dos incidentes de arranque a frio, que permitem minimizar o risco de falhas elétricas, aumentando a eficiência energética.

Mormente, a requerente faz referência a motivos económicos e de mercado, uma vez que se trata de uma empresa essencialmente exportadora e atua em mercados internacionais exigentes, tanto quanto ao cumprimento de prazos como no fornecimento constante, sendo a sua produção contínua indispensável para manter essa vantagem competitiva.

Considerando os fundamentos invocados, que se prendem essencialmente com motivos económicos e técnicos, a empresa entende que esse desiderato apenas é possível através da implementação do regime de laboração contínua.

De acordo com a informação vertida no requerimento, a atividade que prossegue está subordinada, do ponto vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro na sua atual redação, bem como ao contrato coletivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022, com última atualização publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2023 e Portaria de Extensão n.º 330/2023, de 31 de outubro.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores na empresa, pelo que não foi apresentado o respetivo parecer;
- 3- Declaração de concordância dos trabalhadores, através da respetiva previsão nos contratos de trabalho celebrados;

4- Foi apresentado Comprovativo do Título Digital de Alteração e Exploração NUIE 0607000167, para o exercício da atividade de Fabricação de papel e de cartão (exceto canelado) - CAE 17120;

5- Foram apresentadas declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e Segurança Social;

6- Projeto de horário de trabalho a implementar, e respetivo teor;

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

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, no uso das competências delegadas pelo Ministro da Economia e da Coesão Territorial, o Secretário de Estado da Economia, nos termos do Despacho n.º 9341/2025, de 7 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 151, e, enquanto membro do Governo responsável pela área do trabalho, no uso das competências delegadas pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, o Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, nos termos do Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148:

É autorizada a empresa, Prado - Cartolinas da Lousã, SA, com o NIPC 505 853 825 a laborar continuamente no estabelecimento industrial sito na Lugar do Penedo, União das freguesias de Lousã e Vilarinho, Lousã, 3200-901 Coimbra, por um período de cinco anos, condicionada à apresentação perante a Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Rural do Centro, IP, no prazo de três meses contados a partir da data da presente autorização, de um relatório de ruído que comprove a observância do Regulamento Geral do Ruído.

7 de abril de 2026 - O Secretário de Estado da Economia, *João Rui Ferreira*.

26 de março de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

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

## Cláusula prévia

## Âmbito da revisão

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2025.

2- Nos termos do artigo 503.º, número 3 do Código do Trabalho, os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e ora alterados.

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito, vigência e revisão

## Cláusula 1.ª

## Área

O presente CCT aplica-se nos distritos de Santarém (excetuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), Lisboa e Leiria.

## Cláusula 2.ª

## Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.ª, se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, e atividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objetivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária, e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo III que, mediante retribuição, prestem a sua atividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção coletiva específica.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 10 000 e de 1000, respetivamente.

## Cláusula 3.ª

## Vigência, denúncia e revisão

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

2- A tabela salarial constante dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026 e serão revistas anualmente.

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Forma e modalidades do contrato

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Forma do contrato

1- O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário.

2- Estão sujeitos a forma escrita, designadamente, o contrato a termo resolutivo, o contrato a tempo parcial, o contrato de trabalho intermitente, o contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho de muito curta duração

Poderão ser celebrados contratos de trabalho de muito curta duração para desenvolvimento de atividade sazonal agrícola nos termos da legislação vigente.

## CAPÍTULO III

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Noção e duração do período experimental

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

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

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

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

ii) Desempenhem funções de confiança;

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

##### Notas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8- O período experimental de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

9- O período experimental é reduzido ou excluído consoante a duração de estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

2- Salvaguardando os direitos adquiridos à data da publicação deste CCT, será exigida a titularidade dos seguintes níveis habilitacionais para o preenchimento das condições necessárias a cada uma das profissões constantes do anexo I:

- a) Técnico superior: Licenciatura ou grau académico superior;
- b) Técnico: Titularidade do 12.º ano e com formação profissional;
- c) Operador especializado: Titular de formação e ou curso tecnológico e com equiparação ao 12.º ano;
- d) Operador qualificado: Escolaridade obrigatória acrescida de formação profissional adequada às funções;
- e) Operador: Escolaridade obrigatória ou inferior.

3- O preenchimento das condições definidas para as profissões constantes no anexo I depende da existência de postos de trabalho compatíveis na organização do empregador.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

1- Sem prejuízo do previsto noutras cláusulas deste contrato ou na legislação, constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2- A progressão na carreira profissional de operador processar-se-á de acordo com a evolução do desempenho profissional e a participação em ações de formação, tendo em conta os níveis habilitacionais necessários e o descritivo funcional das categorias imediatamente superiores.

3- Para os efeitos do número anterior, é relevante a formação profissional adequada, obtida com frequência de cursos de formação ministrados por entidades formadoras acreditadas.

## CAPÍTULO IV

### Deveres, direitos e garantias

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

1- O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas

de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

*k)* Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

*l)* Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

*m)* Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em casos de emergência;

*n)* Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

*o)* Pôr à disposição dos trabalhadores, locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical, nos termos gerais da lei;

*p)* Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em casos de emergência;

*q)* Não exigir do trabalhador a execução de atos ilícitos ou que violem normas de segurança;

*r)* Prestar à associação sindical outorgante do presente CCT, todas as informações e esclarecimentos que solicite quanto ao cumprimento deste contrato.

2- Na organização da atividade, o empregador 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.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado Regulamento Interno, consagrar no mesmo toda essa legislação.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

*a)* Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

*b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

*c)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;

*d)* Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

*e)* Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

*f)* Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

*g)* Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

*h)* Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

*i)* Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

*j)* Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

*a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

*b)* Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste código;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT;
- 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.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Direitos das comissões de trabalhadores**

Os direitos das comissões dos trabalhadores são os constantes da lei.

### CAPÍTULO V

#### **Da atividade sindical e da organização dos trabalhadores**

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Da atividade sindical nos locais de trabalho**

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Reuniões**

1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

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

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

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

5- Todo o diretor sindical que se desloque à empresa para aí participar numa reunião ou por qualquer outro motivo, terá que se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou aos seus representantes.

#### Clausula 16.<sup>a</sup>

##### **Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais**

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com a entidade patronal**

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As empresas poderão descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

## CAPÍTULO VI

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Local de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

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

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

#### SECÇÃO II

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

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

- a) Deslocação pequena - Dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;
- b) Deslocação média - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho, mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;
- c) Deslocação grande - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

d) Deslocação muito grande - Entre o Continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

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

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente:

- a) Pequeno-almoço - Se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,25 €;
- b) Almoço - Se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,70 €;
- c) Jantar - Se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,70 €;

d) Ceia - Se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,25 €.

Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Deslocações para frequência de cursos de formação profissional**

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

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

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

### SECÇÃO IV

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

O período normal de trabalho não pode exceder oito horas diárias e quarenta horas semanais.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Intervalos de descanso**

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho, definição e princípio geral**

1- Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com os números seguintes e dentro dos condicionalismos legais.

2- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

3- O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

4- O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.

5- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

7- Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Regime de adaptabilidade**

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, casos em que o limite diário estabelecido na cláusula 22.<sup>a</sup> pode ser aumentado até ao limite de 4 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 60 horas, não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por força maior.

2- O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

3- A duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 6 meses.

4- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.

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

6- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 4 horas por dia, referidas no número 1 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

7- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula 22.<sup>a</sup>, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste, o período de horas não prestado.

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

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

9- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

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

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

12- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores contratados a termo resolutivo, cujo tempo previsto de contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre o trabalhador e empregador, até 2 horas diárias, podendo atingir 50 horas semanais, não podendo ultrapassar o período de três meses num ano civil, devendo o empregador comunicar o período em que será necessária a prestação de trabalho com a antecedência mínima de 15 dias seguidos.

2- O trabalhador terá direito a redução equivalente do tempo de trabalho prestado em acréscimo em igual período, devendo o empregador comunicar aos trabalhadores o período em que a mesma deve ter lugar com a antecedência mínima de 15 dias seguidos.

3- Não sendo possível a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o acréscimo, a compensação poderá ser feita no 1.º trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

4- Não sendo concedida a compensação dentro do período de referência, as horas prestadas em excesso serão pagas como trabalho suplementar.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Recuperação de horas

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

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Trabalho suplementar**

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

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Obrigatoriedade do trabalho suplementar**

- 1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicitar a sua dispensa, nomeadamente nos seguintes casos:
- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
  - b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
  - c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

- 1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas.
- 2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.
- 3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Descanso compensatório**

- 1- O trabalhador que prestar trabalho suplementar impeditivo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.
- 2- O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.
- 3- O descanso compensatório será marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Registo de trabalho suplementar**

- 1- O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.
- 2- O trabalhador deve visar o registo de trabalho suplementar imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar, desde que possível.
- 3- O empregador deve enviar à ACT a relação nominal de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação das horas prestadas, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Trabalho noturno**

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Trabalho por turnos**

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

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

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

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

- a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário normal de trabalho;
- c) Teletrabalho e exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Exercício de atividade em exposições ou feiras;
- e) Execução de trabalhos em atividades sazonais e em campanhas agrícolas.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Descanso semanal obrigatório**

1- Todos os trabalhadores têm direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal que, em regra, será o domingo e a meio-dia de descanso complementar.

2- O meio-dia de descanso complementar deve ser o dia de calendário imediatamente anterior ao dia de descanso semanal obrigatório.

3- O dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo, além de noutros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta atividade:

- a) Em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo;
- b) Em empresa do setor agrícola, pecuário, agropecuário ou agroflorestal, cuja atividade e/ou funcionamento não possa ser interrompido;
- c) Em atividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- d) Em atividade de vigilância ou limpeza;
- e) Em exposição ou feira;
- f) Trabalho em regime de turnos;
- g) Atividades sazonais;
- h) Campanhas agrícolas.

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

## SECÇÃO II

**Feriados e suspensão ocasional do trabalho**Cláusula 37.<sup>a</sup>**Feriados**

- 1- São feriados obrigatórios:
- 1 de Janeiro;
  - Terça-Feira de Carnaval;

- 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;

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

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

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

### SECÇÃO III

#### Férias

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Direito a férias

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

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

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

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

5- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

##### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

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

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal marcar as férias, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de abril e 30 de novembro.

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

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

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

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de março de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 30 de novembro.

## SECÇÃO IV

### **Faltas**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Tipos de falta**

- a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:
  - a. Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;
  - b. Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta;
  - c. Até cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum

com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

*d.* Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

*c)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

*d)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

*e)* As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

*f)* As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

*g)* As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

*h)* A candidato a cargo público, nos termos da lei eleitoral;

*i)* As previstas no regime legal de proteção na parentalidade;

*j)* As prévias ou posteriormente aprovadas ou autorizadas pela empresa;

*k)* As que por leis sejam como tal consideradas.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- 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.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8- 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.

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

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

11- As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;

12- As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;

13- As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

14- Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

15- As previstas na alínea *j)* do número 2 do artigo 52.º deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

16- As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Princípio constitucional da retribuição

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição do trabalho

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

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

3- Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

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

5- Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente.

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

a) Retribuição de base: A retribuição correspondente à tabela salarial, anexo II desta convenção, que dela faz parte integrante;

b) Retribuição mínima: A retribuição de base e as diuturnidades;

c) Retribuição efetiva: A retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCT.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$RM \times 12 / 52 \times n$$

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Retribuição certa e retribuição variável

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

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

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

a) Retribuição mínima: A retribuição de base e as diuturnidades;

b) Retribuição efetiva: A retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCT;

c) Indicação do montante líquido a receber.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho suplementar

1- Retribuição de trabalho suplementar até às 100 horas:

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

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

- b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.
- 2- Retribuição de trabalho suplementar a partir das 100 horas:
- 2.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:
- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.
- 3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de:
- a) 50 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, até às 100 horas;
- b) 100 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, a partir das 100 horas.
- 4- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 68.<sup>a</sup> deste CCT.
- 5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup> e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se prolongar para além das 20h00, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante ou em alternativa, por decisão do empregador, ao fornecimento de uma refeição por esta.
- 6- Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes coletivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.
- 7- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Retribuição em caso de substituição do trabalhador**

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Retribuição da isenção de horário de trabalho**

- 1- Os trabalhadores que venham a ficar isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:
- a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 1 hora de trabalho suplementar por dia;
- b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 2 horas de trabalho suplementar por semana.
- 2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Retribuição e subsídio de férias**

- 1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.
- 2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
- 3- O subsídio deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
- 4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.<sup>o</sup> do Código do Trabalho não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.
- 5- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão dos trabalhadores e os trabalhadores contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.
- 6- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de férias é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

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

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

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

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

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

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 6,00 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho noturno**

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

2- A prestação de trabalho noturno depois das 21h00 confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto cláusula 58.<sup>a</sup> deste CCT ou, em alternativa, por decisão da entidade empregadora, a uma refeição fornecida por esta.

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

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **Dedução das remunerações mínimas**

1- Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir as seguintes deduções:

a) O valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;

b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2- Os valores máximos a atribuir não podem ultrapassar respetivamente:

a) Por habitação, até 22,00 €/mês;

b) Por horta, até 0,15€/m<sup>2</sup>/ano;

c) Por água doméstica, até 3,50 €/mês;

d) Eletricidade - Obrigatoriedade de contador individual em cada habitação e o montante gasto será pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

3- O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a metade do respetivo montante.

4- A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola, não é devido o pagamento de alojamento, água e eletricidade.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Subsídio de capatazaria**

1- O trabalhador que exercer funções que se compreendem no conteúdo funcional da anterior categoria de capataz tem direito a um subsídio mensal, no valor de 38,00 € pelo exercício de funções de chefia.

2- Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração para além do subsídio mensal referido no número.

3- Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

## CAPÍTULO VIII

**Conciliação da vida familiar e profissional**Cláusula 63.<sup>a</sup>**Parentalidade**

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

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Proteção na parentalidade**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 35.º:

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

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

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

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 36.º:

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

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

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 40.º:

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte;

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

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento;

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

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

9- 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;

10- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe;

11- 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;

12- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar;

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 41.º:

- 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 68.<sup>a</sup>

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

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

- 1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.<sup>a</sup>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:
  - a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
  - b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
- 2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 62.<sup>a</sup> caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior;
- 3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias;
- 4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.
- 5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe;
- 6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 43.º:

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;
- 2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;
- 3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro;
- 4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da parentalidade

- 1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho, nos seus seguintes artigos:
  - a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
  - b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
  - c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
  - d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
  - e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;

- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Conforme estabelecido no artigo 65.º do Código do Trabalho, 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 proteção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa para avaliação para adoção;
- 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;
- m) A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

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

4- 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.

5- 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.

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.

7- 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.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 66.º a 83.º

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 84.º

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador com deficiência ou doença crónica**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 85.º a 88.º

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador-estudante**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 89.º a 96.º

## CAPÍTULO X

### **Disciplina**

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando-se o disposto no CT.

2- A entidade patronal exerce ela própria o poder disciplinar, podendo este ser ainda exercido pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

## CAPÍTULO XI

### **Segurança e saúde no trabalho**

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

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

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

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Constituição

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

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Competência

1- Compete à comissão paritária:

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 76.<sup>a</sup>, á outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

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

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

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

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

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

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

## ANEXO I

**Categorias profissionais e definição de funções**

*Operador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, no âmbito da sua profissionalização, executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal. Na área da produção utiliza máquinas e alfaias básicas, procurando otimizar os resultados e garantindo o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

*Operador(a) especializado(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às atividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente. Pode ocupar-se de um determinado tipo de cultura, tarefa ou produção e ser designado em conformidade.

*Operador(a) qualificado(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às atividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

*Técnico(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, no âmbito da sua profissionalização, planifica, organiza, coordena e executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

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

## ANEXO II

**Grelha salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico(a) superior	1 065,00 €
2	Técnico(a)	985,00 €
3	Operador(a) especializado(a)	940,00 €
4	Operador(a) qualificado(a)	930,00 €
5	Operador (a)	920,00 €

## ANEXO III

**Remunerações mínimas diárias - Trabalho sazonal**

Níveis	Salário-hora	Salário-dia	Proporcionais Férias/sub. férias/sub. Natal	Salário-dia com proporcionais
1	6,14 €	49,15 €	13,03 €	62,19 €
2	5,68 €	45,46 €	12,05 €	57,52 €
3	5,42 €	43,38 €	11,50 €	54,89 €
4	5,37 €	42,92 €	11,38 €	54,30 €
5	5,31 €	42,46 €	11,26 €	53,72 €

Santarém, 2 de fevereiro de 2026.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria:

*Luis Maria Moreira de Almeida Seabra*, na qualidade de presidente da direção.

*Carlos José da Luz Henriques*, na qualidade de tesoureiro da direção.

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

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 9 de abril de 2026, a fl. 132 do livro n.º 13, com o n.º 67/2026, 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 Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras**

Acordo de revisão do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros constituída pelos sindicatos da FNE (Federação Nacional da Educação) e em representação dos seus sindicatos filiados, SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte, SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro, SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo, SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul, SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores, SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira, STAE-ZN - Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal não Docente da Zona Norte, STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro, STAE Sul e RA - Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo e Social do Sul e Regiões Autónomas, e pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, pelo SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, pelo SINDEP - Sindicato Nacional Democrático dos Professores, pelo SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, e pelo SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes.

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2025, com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2025.

## CAPÍTULO I

**Disposições gerais**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito de aplicação**

1- (...)

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 4000 empregadores e 70 000 trabalhadores.

(...)

## CAPÍTULO IV

**Duração do trabalho**Cláusula 34.<sup>a</sup>-A (cláusula nova)**Subsídio de trabalho normal ao domingo**

1- O trabalhador que, sendo indispensável para a continuidade do serviço, presta trabalho normal ao domingo em equipamento não obrigado a suspender o funcionamento nesse dia tem direito ao acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, no que exceder dois domingos por mês.

2-O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que o trabalhador receba o complemento de retribuição estabelecido na cláusula 64.<sup>a</sup>, relativa ao trabalho em regime de turnos rotativos.

3-O pagamento do subsídio de domingo não prejudica o direito a descanso semanal, nos termos da cláusula 39.<sup>a</sup>

4-O disposto na presente cláusula entrará em vigor no dia 1 de julho de 2026.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de serviço

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

(...)

3-(*Nova redação:*) No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de descanso semanal ao domingo, no mínimo de seis em seis semanas.

4-(...)

5-(*A eliminar:*)

6-(*Nova redação:*) O dia de descanso semanal obrigatório e o dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos uma vez de seis em seis semanas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

(...)

5-(*Disposição nova:*) Para efeitos do número 3 da presente cláusula, as faltas ao serviço com o fundamento nas alíneas *b*) (falecimento de familiares) e *m*) (aniversário do trabalhador) da cláusula 49.<sup>a</sup>, 2. não produzem quaisquer efeitos no direito ao aumento da duração do período de férias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

(...)

2-São consideradas faltas justificadas:

(...);

*m*) As dadas no dia do aniversário do trabalhador, sem perda de retribuição ou antiguidade; se coincidir com dia de descanso obrigatório ou complementar, ou com dia de férias, ou com feriado, o direito pode ser gozado no dia útil de trabalho imediatamente anterior ou imediatamente posterior ao do aniversário ou do início ou fim do período de férias.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição e outras atribuições patrimoniais

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1-(*Nova redação:*) O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efetiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 40,00 €, em 2026.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Refeição

(...)

2-Em alternativa ao efetivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 5,50 €, por cada dia completo de trabalho ou, nos casos de pagamento por título de refeição, no montante correspondente ao limite da isenção de IRS.

## ANEXO II

**Condições específicas  
Trabalhadores de hotelaria (páginas 78/79 do CCT)**

## Acesso e carreira

(...)

3- *(Nova redacção.)* A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de cozinheiro desenvolve-se pelas categorias de ajudante de cozinheiro de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup>

4- *(Nova redacção.)* Constitui requisito de promoção a ajudante de cozinheiro de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup> a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

(...)

9- Os trabalhadores actualmente classificados como ajudantes de cozinheiro até cinco anos e os classificados como ajudantes de cozinheiro com mais de cinco anos são reclassificados em ajudantes de cozinheiro a de 3.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> respectivamente, mantendo a antiguidade e todos os demais direitos conferidos na categoria agora extinta.

10- Os trabalhadores com a categoria de ajudantes de cozinheiro que, à data da entrada em vigor do presente acordo de revisão, possuam mais de dez anos de bom e efectivo serviço são reclassificados em ajudantes de cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, mantendo a antiguidade e todos os demais direitos conferidos na categoria agora extinta.

## ANEXO IV

**Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração**

(...)

Nível IX

(...)

Escriturário principal/subchefe de secção

(Trata-se de uma rectificação do CCT entre a CNIS e a FNE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2025, onde, por lapso, se fez consignar o nível X como o correspondente às categorias de escriturário principal e sub-chefe de secção, quando a progressão até ao nível IX já havia sido consignada na anterior convenção.

(...)

Nível XII

(...)

Auxiliar de ação médica de 1.<sup>a</sup>

Nível XIII

(...)

Auxiliar de acção médica de 2.<sup>a</sup>;Auxiliar de ação médica de 1.<sup>a</sup> (*a eliminar*).

(...)

Nível XIV

Ajudante de cozinheiro de 1.<sup>a</sup>;Auxiliar de acção médica de 3.<sup>a</sup>;Auxiliar de ação médica de 2.<sup>a</sup> (*a eliminar*).

(...)

Nível XV

(...)

Ajudante de cozinheiro de 2.<sup>a</sup>;Ajudante de cozinheiro com mais de 5 anos de bom e efectivo serviço (*a eliminar*).

(...)

Nível XVI

(...)

Ajudante de cozinheiro de 3.<sup>a</sup>;

Ajudante de cozinheiro até cinco anos (*a eliminar*).

(...)

## ANEXO V

### TABELA B

É eliminada a tabela B2 , uma vez que se trata de um enquadramento de docentes com expressão residual nos quadros de recursos humanos das instituições, com as especificidades constantes da seguinte norma transitória.

#### Nota 11

Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B2 do anexo V do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2025 é-lhes aplicado o regime transitório definido nas seguintes alíneas:

Os docentes que estavam classificados na tabela B-2, mantêm a remuneração atual, acrescida da percentagem de atualização que venha a ser estabelecida para os restantes docentes nos correspondentes níveis;

Os docentes classificados na tabela B-2 e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo da carreira, é-lhes garantida a progressão na mesma, até atingirem este nível.

## Novas tabelas de remunerações mínimas

### TABELA A

Nível	Remuneração mínima (janeiro de 2026)
1	1 462,00 €
2	1 374,00 €
3	1 304,00 €
4	1 251,00 €
5	1 230,00 €
6	1 095,00 €
7	1 045,00 €
8	1 017,00 €
9	988,00 €
10	982,00 €
11	972,00 €
12	962,00 €
13	952,00 €
14	942,00 €
15	932,00 €
16	928,00 €
17	924,00 €
18	920,00 €

## TABELA B

**Tabela B-1 - Professores do 2.2 e 3.2 ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com licenciatura**

Níveis	Anos de serviço	Remuneração mínima (janeiro de 2026)
I	26 ou mais	3 230,00 €
II	de 23 a 25	2 570,00 €
III	de 20a 22	2 215,00 €
IV	de 16 a 19	2 099,00 €
V	de 13 a 15	2 037,00 €
VI	de 9 a 12	1 883,00 €
VII	de 4 a 8	1 634,00 €
VIII	de 0 a 3	1 230,00 €

**Tabela B-4 - Educadores de infância e professores do 12 ciclo do ensino básico com licenciatura profissionalizados**

Níveis	Anos de serviço	Remuneração mínima (janeiro de 2026)
I	26 ou mais	2 738,00 €
II	de 23 a 25	2 103,00 €
III	de 20 a 22	1 983,00 €
IV	de 16 a 19	1 814,00 €
V	de 13 a 15	16 39,00 €
VI	de 9 a 12	1 558,00 €
VII	de 4 a 8	1 291,00 €
VIII	de 0 a 3	1 230,00 €

As tabelas salariais, o subsídio de refeição e as diuturnidades constantes no presente acordo, produzem efeitos a 1 de janeiro de 2026.

Porto, 16 de março de 2026.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

*Alfredo Cardoso da Conceição*, na qualidade de mandatário.

*Maria José Miranda Meneses*, na qualidade de mandatária.

*Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;

- SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAE-ZN - Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal não Docente da Zona Norte;
- STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAE Sul e RA - Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo e Social do Sul e Regiões Autónomas.

*António Jorge Ferreira Pinto*, mandatado com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

*António Jorge Ferreira Pinto*, mandatado com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

*António Jorge Ferreira Pinto*, mandatado com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

*Jorge Manuel Carvalho Louro*, mandatado com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Paula Cristina Janeiro Castro*, mandatada com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

*Patrícia Jorge Braga Oliveira Enes Ribeiro*, mandatada com poderes para o ato.

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

*Manuel da Silva Braga*, mandatado com poderes para o ato.

Depositado a 9 de abril de 2026, a fl. 132 do livro n.º 13, com o n.º 64/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras**

A 11 de março de 2026, após as reuniões dos dias 21 e 27 de janeiro, 4 e 25 de fevereiro, foi celebrado o acordo de revisão do contrato coletivo de trabalho, celebrado entre as associações Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL), ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2006, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2009 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 15 de agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2014 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2017 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2022, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de maio de 2023 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2024 (texto consolidado), representadas pelo Senhor Dr. Luís Carlos Sousa Ribeiro Fontes pelas associações de empregadores e Isabel Cristina Lopes Tavares e Manuel António Teixeira de Freitas, pela associação sindical, todos na qualidade de mandatários, com o seguinte teor:

## Cláusula 1.ª

## Área e âmbito

1-O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e Sindicatos outorgantes.

2-(*Mantém-se.*)

3-(*Mantém-se.*)

4-(*Mantém-se.*)

5-O presente contrato coletivo de trabalho abrange 180 empresas e 27 300 trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

## Vigência e denúncia

1-(*Mantém-se.*)

2- A tabela salarial II do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial IV do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026 a aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria; a tabela salarial VI do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026 a aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria (sector administrativo); o subsídio de refeição, nos termos da cláusula 75.ª e constante dos

anexos IV e V é actualizado para 2,80 € para o período compreendido entre 1 de janeiro e 30 de junho de 2026 e, nos termos do parágrafo único da cláusula 75.<sup>a</sup> e dos anexos IV e V, é actualizado para 3,00 € de 1 de julho a 31 de dezembro de 2026.

3 a 7 - (*Mantém-se.*)

§ único. As tabelas salariais I, III e V previstas no anexo IV e V, vigoraram para o período de 1 de junho a 31 de dezembro de 2025.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Regime especial de adaptabilidade

1- (*Mantém-se.*)

a) (*Mantém-se.*);

b) (*Mantém-se.*);

c) (*Mantém-se.*);

d) (*Mantém-se.*);

e) (*Mantém-se.*);

f) Os trabalhadores de turno normal, das profissões que integram as secções de dois ou de três turnos, estão abrangidos pelo disposto na alínea b), pelo que não podem acumular com o disposto na alínea c), ambas do número 1 desta cláusula;

g) Os trabalhadores da área de apoio à produção, a que corresponde a área 4 do anexo I deste contrato, com excepção dos trabalhadores incluídos nas subáreas 4.5 e 4.6 e os motoristas de pesados, quando prestem trabalho em regime de turno normal, podem ser abrangidos pelo disposto na alínea b) para assegurar o normal funcionamento das secções de dois ou três turnos, não podendo acumular com o disposto na alínea c), ambas do número 1 desta cláusula.

2 a 13 - (*Mantém-se.*)

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- (*Mantém-se.*)

2- Alíneas a) a o) (*mantém-se.*)

p) As motivadas por dores incapacitantes provocadas por endometriose ou por adenomiose, nos termos do artigo 252.º - B do Código do Trabalho.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição.

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição de 2,80 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

6- O valor diário do subsídio de refeição, a partir de 2027, será automaticamente actualizado de acordo com a taxa de aumento anual da retribuição mínima mensal garantida, com o mínimo de 0,10 €, arredondado para a centésima de euro seguinte.

7- O disposto no número anterior é válido pelo período de dois anos, findo o qual será reavaliado para efeitos de manutenção.

§ único. Com efeitos a partir de 1 de julho de 2026, o valor do subsídio de refeição é actualizado para 3,00 € dia.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Disposição final.

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor constantes dos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de maio de 2006, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de maio de 2009 (texto consolidado), 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de abril de 2010, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de maio de 2010, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 15 de agosto de 2011, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de agosto de 2014 (texto consolidado), 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, 1.<sup>a</sup>

série, n.º 25, de 8 de julho de 2016, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2017 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2018, 1.ª série, n.º 40, de 29, de outubro de 2021 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2022, 1.ª série, n.º 22, de 15 de maio de 2023, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2024 (texto consolidado) 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 E ANEXO I-A

### **Categorias profissionais**

*Fogueiro/a - Área 4.2* - É o/a trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustíveis. Assegura o correcto funcionamento das instalações e da monitorização da gestão técnica centralizada, actuando, alertando e agindo em conformidade, para eventuais desvios do correcto funcionamento.

## ANEXO I-B

### **Categorias profissionais lanificios**

*Fogueiro/a - Área 5.2* - É o/a trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustíveis. Assegura o correcto funcionamento das instalações e da monitorização da gestão técnica centralizada, actuando, alertando e agindo em conformidade, para eventuais desvios do correcto funcionamento.

6- Área comercial: É aditado:

6.4- *Marketing* e comunicação

*Técnico/a de marketing e comunicação* - É o/a trabalhador/a que desenvolve e gere redes sociais, desenvolver e gere a «loja *on-line*», desenvolve, implementa e monitoriza os resultados de campanhas digitais, desenvolve, dinamiza e gere conteúdos, nomeadamente *website*, *newsletters*, comunicação social, desenvolve, gere e organiza acções de *e-mail marketing*, incluindo *newsletters* e afins, considerando ainda a optimização e gestão de bases de dados, *reports* de envios e afins, desenvolve, produz, adapta e revê conteúdos para outros materiais de comunicação *online* e *offline*, como brochuras, monofolhas, *flyers*, entre outros.

7- Áreas complementares: É alterado e aditado:

7.1- Segurança, higiene, saúde, ambiente e sustentabilidade

*Técnico/a de gestão do ambiente* - É o/a trabalhador/a que executa operações relativas à gestão ambiental e do desenvolvimento sustentável, respeitando as normas e regulamentos de qualidade, segurança e saúde no trabalho e protecção ambiental.

## ANEXO I-C

### **Categorias profissionais têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria**

São aditadas:

*Técnico/a de marketing e comunicação* - É o/a trabalhador/a que desenvolve e gere redes sociais, desenvolver e gere a «loja *on-line*», desenvolve, implementa e monitoriza os resultados de campanhas digitais, desenvolve, dinamiza e gere conteúdos, nomeadamente *website*, *newsletters*, comunicação social, desenvolve, gere e organiza acções de *e-mail marketing*, incluindo *newsletters* e afins, considerando ainda a optimização e gestão de bases de dados, *reports* de envios e afins, desenvolve, produz, adapta e revê conteúdos para outros materiais de comunicação *online* e *offline*, como brochuras, monofolhas, *flyers*, entre outros.

*Técnico/a de gestão do ambiente* - É o/a trabalhador/a que executa operações relativas à gestão ambiental e do desenvolvimento sustentável, respeitando as normas e regulamentos de qualidade, segurança e saúde no trabalho e protecção ambiental.

## ANEXO III, ANEXO III-A, ANEXO III-B

**Enquadramento profissional**

São eliminadas do enquadramento profissional as categorias profissionais de fogueiro/a de 1.<sup>a</sup>, fogueiro/a de 2.<sup>a</sup> e fogueiro/a de 3.<sup>a</sup>

A categoria profissional de fogueiro/a é enquadrada no grupo salarial D.

## ANEXO III-B

**Enquadramento profissional - Lanifícios**

Técnico/a de *marketing* e comunicação - Categoria C; área 5.4; nível de qualificação 5.

Técnico/a de gestão do ambiente - Categoria C; área 6.1; nível de qualificação 5.

## ANEXO III-C

**Enquadramento profissional - Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e bordados**

Técnico/a de *marketing* e comunicação - Categoria C; nível de qualificação 5.

Técnico/a de gestão do ambiente - Categoria C; nível de qualificação 5.

## ANEXO IV

**Tabela salarial e subsídio de refeição**

1- A tabela salarial I e III, vigorará de 1 de junho a 31 de dezembro de 2025.

2- A tabela salarial II, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial IV, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.

**Tabela salarial I****Indústria de lanifícios**

Grupo	Remuneração mensal
A	1 256,00 €
B	1 137,00 €
C	1 036,00 €
D	936,00 €
E	906,00 €
F	881,00 €
G	878,00 €
H	877,00 €
I	875,00 €

### Tabela salarial II

#### Indústria de lanifícios

Grupo	Remuneração mensal
A	1 306,00 €
B	1 187,00 €
C	1 086,00 €
D	986,00 €
E	956,00 €
F	931,00 €
G	928,00 €
H	927,00 €
I	925,00 €

### Tabela salarial III

#### Indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

Grupo	Remuneração mensal
A	1 256,00 €
B	1 137,00 €
C	1 036,00 €
D	969,00 €
E	917,00 €
F	881,00 €
G	878,00 €
H	877,00 €
I	875,00 €

### Tabela salarial IV

#### Indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

Grupo	Remuneração mensal
A	1 306,00 €
B	1 187,00 €
C	1 086,00 €
D	1 019,00 €
E	967,00 €

F	931,00 €
G	928,00 €
H	927,00 €
I	925,00 €

3- A remuneração mensal referente aos meses de janeiro e seguintes de 2027, prevista nos grupos salariais das tabelas salariais II e IV, é automaticamente actualizada com o aumento nominal expresso em euros, que resulte da diferença entre a retribuição mínima mensal garantida fixada para 2027, face à de 2026 e enquanto as negociações para revisão deste contrato colectivo de trabalho não forem dadas por concluídas.

4- Nos termos do número 1 e do parágrafo único da cláusula 75.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho, o subsídio de refeição para o período de 1 de janeiro a 30 de junho de 2026 é fixado em 2,80 € por dia de trabalho e, a partir de 1 de julho de 2026 é fixado em 3,00 € por dia de trabalho.

#### ANEXO V

### Sector administrativo - Tabela salarial e subsídio de refeição - Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

1- A tabela salarial V, vigorará de 1 de junho a 31 de dezembro de 2025.

Grupo	Remuneração mensal
A	1 231,00 €
B	1 167,00 €
C	1 119,00 €
D	1 056,00 €
E	1 041,00 €
F	968,00 €
G	901,00 €
H	875,00 €

2- A tabela salarial VI, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.

Grupo	Remuneração mensal
A	1 281,00 €
B	1 217,00 €
C	1 169,00 €
D	1 106,00 €
E	1 091,00 €
F	1 018,00 €
G	951,00 €
H	925,00 €

3- A remuneração mensal referente aos meses de janeiro e seguintes de 2027, prevista nos grupos salariais da tabela salarial VI, é automaticamente actualizada com o aumento nominal expresso em euros, que resulte

da diferença entre a retribuição mínima mensal garantida fixada para 2027, face à de 2026 e enquanto as negociações para revisão deste contrato colectivo de trabalho não forem dadas por concluídas.

4- Nos termos do número 1 e do parágrafo único da cláusula 75.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho o subsídio de refeição para o período de 1 de janeiro a 30 de junho de 2026 é fixado em 2,80 € por dia de trabalho e, a partir de 1 de julho de 2026 é fixado em 3,00 € por dia de trabalho.

Porto, 11 de março de 2026.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL):

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes*, na qualidade de mandatário.

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, 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**

Para os devidos efeitos se declara que a 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, Lanifícios, Vestuário, Calçado, Estofos, Cordoaria, Lavandarias e Afins do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda - SINTEVCC-AVG;
- SINTTELVEC-BI - Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário e Calçado da Beira Interior;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis;
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-Os-Montes;
- SNPIC - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado a 9 de abril de 2026, a fl 131 do livro n.º 13, com o n.º 59/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras**

A 11 de março de 2026, após as reuniões dos dias 12 e 24 de fevereiro, foi celebrado o acordo de revisão do contrato colectivo de trabalho outorgado entre as associações Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL), ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2006, com as alterações publicadas na 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2008, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2009 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2010, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2014 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2016, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2017 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2018, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2019, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2022, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2023, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2024 e 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2025, representadas pelo senhor Dr. Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes pelas associações de empregadores e pela senhora Dr.ª Vera Cristiana Pires Falhas e pelo Senhor Osvaldo Fernandes de Pinho, pela associação sindical, todos na qualidade de mandatários, com o seguinte teor:

## Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

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

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5-O presente contrato colectivo de trabalho abrange 180 empresas e 27 300 trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

**Vigência e denúncia**

1- (*Mantém-se.*)

2- A tabela salarial I do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial II do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026 a aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria; a tabela salarial III do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026 a aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria (sector administrativo); o subsídio de refeição, nos termos da cláusula 75.ª e constante dos anexos IV e V é actualizado para 2,80 € para o período compreendido entre 1 de janeiro e 30 de junho de 2026 e, nos termos do parágrafo único da cláusula 75.ª e dos anexos IV e V, é actualizado para 3,00 € de 1 de julho a 31 de dezembro de 2026.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Tipos de faltas**

1- (*Mantém-se.*)

2- Alíneas a) a o) (*mantém-se.*)

p) As motivadas por dores incapacitantes provocadas por endometriose ou por adenomiose, nos termos do artigo 252.º - B do Código do Trabalho.

Cláusula 75.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado, no valor de 2,80 €, nos termos do disposto no número 6 desta cláusula.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

6- (*Mantém-se.*)

§ único. Com efeitos a partir de 1 de julho de 2026, o valor do subsídio de refeição é actualizado para 3,00 € dia.

Cláusula 92.<sup>a</sup>**Disposição final.**

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de julho de 2006, com as alterações publicadas na 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de julho de 2008, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de junho de 2009 (texto consolidado), 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de maio de 2010, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de agosto de 2014 (texto consolidado), 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de julho de 2016, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de junho de 2017 (texto consolidado), 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de maio de 2018, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de outubro de 2019, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 (texto consolidado), 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de junho de 2022, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de junho de 2023, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de março de 2024 (texto consolidado) e 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de maio de 2025 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-B

**Categorias profissionais lanifícios**

*Fogueiro/a - Área 5.2* - É o/a trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustíveis. Assegura o correcto funcionamento das instalações e da monitorização da gestão técnica centralizada, actuando, alertando e agindo em conformidade, para eventuais desvios do correcto funcionamento.

6- Área comercial.

É aditado:

6.4- *Marketing* e comunicação

Técnico/a de *marketing* e comunicação - É o/a trabalhador/a que desenvolve e gere redes sociais, desenvolver e gere a «loja *on-line*», desenvolve, implementa e monitoriza os resultados de campanhas digitais, desenvolve, dinamiza e gere conteúdos, nomeadamente *website*, *newsletters*, comunicação social, desenvolve, gere e organiza acções de *e-mail marketing*, incluindo *newsletters* e afins, considerando ainda a optimização e gestão de bases de dados, *reports* de envios e afins, desenvolve, produz, adapta e revê conteúdos para outros materiais de comunicação *online* e *offline*, como brochuras, monofolhas, *flyers*, entre outros.

## 7- Áreas complementares

É alterado e aditado:

### 7.1- Segurança, higiene, saúde, ambiente e sustentabilidade

*Técnico/a de gestão do ambiente* - É o/a trabalhador/a que executa operações relativas à gestão ambiental e do desenvolvimento sustentável, respeitando as normas e regulamentos de qualidade, segurança e saúde no trabalho e protecção ambiental.

## ANEXO I-C

### **Categorias profissionais têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria**

São aditadas:

*Técnico/a de marketing e comunicação* - É o/a trabalhador/a que desenvolve e gere redes sociais, desenvolver e gere a «loja *on-line*», desenvolve, implementa e monitoriza os resultados de campanhas digitais, desenvolve, dinamiza e gere conteúdos, nomeadamente *website*, *newsletters*, comunicação social, desenvolve, gere e organiza ações de *e-mail marketing*, incluindo *newsletters* e afins, considerando ainda a optimização e gestão de bases de dados, *reports* de envios e afins, desenvolve, produz, adapta e revê conteúdos para outros materiais de comunicação *online* e *offline*, como brochuras, monofolhas, *flyers*, entre outros.

*Técnico/a de gestão do ambiente* - É o/a trabalhador/a que executa operações relativas à gestão ambiental e do desenvolvimento sustentável, respeitando as normas e regulamentos de qualidade, segurança e saúde no trabalho e protecção ambiental.

## ANEXO III, ANEXO III-A, ANEXO III-B

### **Enquadramento profissional do/a fogueiro/a transita para o grupo salarial D.**

## ANEXO III-B

### **Enquadramento profissional - Lanifícios**

*Técnico/a de marketing e comunicação* - Categoria C; área 5.4; nível de qualificação 5.

*Técnico/a de gestão do ambiente* - Categoria C; área 6.1; nível de qualificação 5.

## ANEXO III-C

### **Enquadramento profissional - Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e bordados**

*Técnico/a de marketing e comunicação* - Categoria C; nível de qualificação 5.

*Técnico/a de gestão do ambiente* - Categoria C; nível de qualificação 5.

## ANEXO IV

### **Tabela salarial e subsídio de refeição**

1- A tabela salarial I, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial II, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.

### Tabela salarial I

#### Indústria de lanifícios

Grupo	Remuneração mensal
A	1 306,00 €
B	1 187,00 €
C	1 086,00 €
D	986,00 €
E	956,00 €
F	931,00 €
G	928,00 €
H	927,00 €
I	925,00 €

### Tabela salarial II

#### Indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

Grupo	Remuneração mensal
A	1 306,00 €
B	1 187,00 €
C	1 086,00 €
D	1 019,00 €
E	967,00 €
F	931,00 €
G	928,00 €
H	927,00 €
I	925,00 €

2- A remuneração mensal referente aos meses de janeiro e seguintes de 2027, prevista nos grupos salariais das tabelas salariais I e II é automaticamente actualizada com o aumento nominal expresso em euros, que resulte da diferença entre a retribuição mínima mensal garantida fixada para 2027, face à de 2026 e enquanto as negociações para revisão deste contrato colectivo de trabalho não forem dadas por concluídas.

3- Nos termos do número 1 e do parágrafo único da cláusula 75.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho, o subsídio de refeição para o período de 1 de janeiro a 30 de junho de 2026 é fixado em 2,80 € por dia de trabalho e, a partir de 1 de julho de 2026 é fixado em 3,00 € por dia de trabalho.

#### ANEXO V

#### Sector administrativo - Tabela salarial e subsídio de refeição - Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

1- A tabela salarial III, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.

### Tabela salarial III

#### Sector administrativo

Grupo	Remuneração mensal
A	1 281,00 €
B	1 217,00 €
C	1 169,00 €
D	1 106,00 €
E	1 091,00 €
F	1 018,00 €
G	951,00 €
H	925,00 €

2- A remuneração mensal referente aos meses de janeiro e seguintes de 2027, prevista nos grupos salariais da tabela salarial III é automaticamente actualizada com o aumento nominal expresso em euros, que resulte da diferença entre a retribuição mínima mensal garantida fixada para 2027, face à de 2026 e enquanto as negociações para revisão deste contrato colectivo de trabalho não forem dadas por concluídas.

3- Nos termos do número 1 e do parágrafo único da cláusula 75.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho o subsídio de refeição para o período de 1 de janeiro a 30 de junho de 2026 é fixado em 2,80 € por dia de trabalho e, a partir de 1 de julho de 2026 é fixado em 3,00 € por dia de trabalho.

Porto, 11 de março de 2026.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL):

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes*, na qualidade de mandatário.

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Vera Cristina Pires Falhas*, na qualidade de mandatária.

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 9 de abril de 2026, a fl. 131 do livro n.º 13, com o n.º 60/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes - APIC e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2017 - Revisão global, alteração salarial e outras, n.º 9, de 8 de março de 2018, n.º 29, de 8 de agosto de 2019 - Revisão global, alteração salarial e outras, n.º 23, de 22 de junho de 2020, n.º 27, de 23 de julho de 2021, n.º 23, de 22 de junho de 2022, n.º 15, de 22 de abril de 2023 - Alteração salarial e outras/texto consolidado, n.º 12, de 29 de março de 2024 e n.º 18, de 15 de maio de 2025.

Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da APIC - Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra, a todos os trabalhadores representados pela FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

2- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 103 empresas e 2600 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência e revisão**

1- Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e o subsídio de alimentação vigorarão por 12 meses produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026 e o restante clausulado por um ano.

3- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo CCT as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação e assiduidade**

1- Todos/as os/as trabalhadores/as terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de nove euros e cinquenta cêntimos, por dia de trabalho efectivo.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

Cláusula 112.<sup>a</sup>

As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV bem como o subsídio de alimentação previsto no número 1 da cláusula 76.<sup>a</sup>, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026 e vigorarão, por 12 meses, até 31 de dezembro de 2026.

## ANEXO III

**Tabela salarial - Produção**

Nível	Designação	Salário negociado para 2026 (em euros)
01	Diretor/a técnico/a e produção Técnico/a de curtumes Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	1 216,00
02	Responsável/programador/a de produção Técnico/a de laboratório	1 113,00
03	Encarregado/a	1 066,00
04	Chefe de equipa Chefe de sector Especialista de manutenção	1 025,00
05	Classificador/a - selecionado/a - controlador/a de couros e peles Foguetiro/a para a condução de geradores de vapor Motorista de veículos pesados Operador/a de armazém Operador/a de laboratório Operador/a de manutenção Operador/a qualificado/a de afinação de cores Operador/a qualificado/a de fulons Operador/a qualificado/a de máquinas	950,00
06	Auxiliar de manutenção Controlador/a de águas Motorista de veículos ligeiros Operador/a geral Porteiro/a	937,00
07	Operador/a intermédio	931,00
08	Operador/a auxiliar	925,00
09	Operador/a não especializado	920,00
10	Aprendiz/a	(*) 828,00

Subsídio de alimentação diário de 9,50 euros.

(\*) Aplica-se a aprendizes com menos de 18 anos. Os aprendizes com mais de 18 anos na data de admissão auferem a RMMG.

## ANEXO IV

**Tabela salarial - Administrativos**

Nível	Designação	Salário negociado para 2026 (em euros)
1	Diretor/a de serviços Contabilista certificado/a Diretor/a comercial	1 334,00
2	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho Técnico/a de <i>marketing</i> Técnico/a de informática Técnico/a de contabilidade Técnico/a de recursos humanos Tesoureiro/a	1 288,00

3	Técnico/a de qualidade e/ou ambiente Técnico/a comercial Técnico/a de secretariado Técnico/a administrativo/a	969,00
4	Administrativo/a	950,00
5	Auxiliar administrativo/a	940,00
6	Telefonista/recepcionista	926,00
7	Aprendiz/a	(*) 828,00

Subsídio de alimentação diário de 9,50 euros.

(\*) Aplica-se a aprendizes com menos de 18 anos. Os aprendizes com mais de 18 anos na data de admissão auferem a RMMG.

Alcanena, 23 de janeiro de 2026.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

*Gonçalo Nuno Cláudio Santos*, mandatário.

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

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*Paulo Jorge Valério Rodrigues*, mandatário.

### Texto consolidado

CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - Texto consolidado, Alteração salarial e outras publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2017 - Revisão global, alteração salarial e outras, n.º 9, de 8 de março de 2018, n.º 29, de 8 de agosto de 2019 - Revisão global, alteração salarial e outras, n.º 23, de 22 de junho de 2020, n.º 27, de 23 de julho de 2021, n.º 23, de 22 de junho de 2022, n.º 15, de 22 de abril de 2023 - Alteração salarial e outras/texto consolidado, n.º 12, de 29 de março de 2024 e n.º 18, de 15 de maio de 2025.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da APIC - Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra, a todos os trabalhadores representados pela FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

2- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 103 empresas e 2600 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1- Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e o subsídio de alimentação vigorarão por 12 meses produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026 e o restante clausulado por um ano.

3- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo CCT as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho

## CAPÍTULO II

### **Admissão, período experimental, categorias profissionais, aprendizagem e acesso**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Admissão**

1- 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.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4- Nos demais aspectos não previstos nos números anteriores deve atender-se ao previsto na lei.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1- A admissão de qualquer trabalhador considera-se feita a título experimental durante 60 dias de trabalho salvo no caso de estarmos em presença de um contrato a termo, situação em que a duração do período experimental é de:

a) 30 dias se o período de duração for maior ou igual a seis meses;

b) 15 dias se for menor de seis meses, e nos contratos a termo incerto, quando se preveja vir a ser de duração inferior àquele limite.

2- Durante o período experimental pode o trabalhador despedir-se ou ser despedido sem qualquer indemnização.

3- Findo o período de experiência, e no caso de não se enquadrar num contrato a termo, a admissão torna-se efectiva e o tempo decorrido conta para efeitos de antiguidade.

4- Não haverá período experimental no caso de o trabalhador, sendo profissional da indústria de curtumes, se encontrar empregado e ter sido admitido por convite expresso.

5- Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança, o período experimental é o previsto na lei.

6- Para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção e quadros superiores, o período experimental é de 240 dias.

### **Categorias profissionais**

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Classificação profissional**

1- Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas nos grupos/níveis e categorias constantes do anexo I e II, podendo em qualquer caso desempenhar transitoriamente mais de uma função dentro da indústria quando não houver serviço na sua especialidade.

2- As designações das categorias profissionais são iguais às das profissões.

3- Necessitando normalmente as máquinas apenas de um profissional, a sua categoria será a que lhe corresponder dentro do respectivo grupo.

## **Aprendizagem e acesso**

### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

#### **Aprendizagem**

- 1- O período de aprendizagem terá a duração de 12 meses, aplicando-se aos aprendizes.
- 2- Para os efeitos da presente cláusula são contados os meses de aprendizagem efectuados noutras empresas do sector, com características semelhantes, quando devidamente comprovados.

### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

#### **Acesso**

- 1- Findo o período de aprendizagem, as empresas promoverão os/as aprendizes à categoria na qual acederam ao período de aprendizagem, desde que tenham revelado a necessária aptidão. Para os casos de dúvida serão consultados os delegados sindicais.

### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

#### **Preparação profissional dos aprendizes**

As entidades patronais deverão zelar, com a colaboração dos profissionais competentes, pela preparação profissional dos aprendizes, sendo-lhes vedado encarregá-los de trabalhos pesados e impróprios da sua idade ou que não estejam relacionados com a aprendizagem.

### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

#### **Relatório Único**

A organização do Relatório Único é da competência da entidade patronal, 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 da entrega do Relatório Único.

## **CAPÍTULO III**

### **Prestação de trabalho**

### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

#### **Organização do período normal de trabalho**

- 1- A fixação do horário de trabalho e da responsabilidade da entidade patronal.
- 2- Na área produtiva, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a oito horas. Na área administrativa, o período normal de trabalho é de trinta e sete horas e meia semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a sete horas e meia.
- 3- O período de trabalho será interrompido para descanso e almoço depois de quatro ou cinco horas consecutivas de trabalho e nunca poderá ser inferior a uma hora ou superior a duas horas.

### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

#### **Regime de adaptabilidade - Banco de horas**

- 1- Face à sazonalidade da indústria de curtumes, a adaptação a novos mercados, a exigência de prazos de entrega mais curtos, poderá observar-se a necessidade de adaptabilidade do período normal de trabalho nas seguintes condições:
  - a) O regime de adaptabilidade ou banco de horas será grupal quando a empresa necessite de o aplicar a um conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica;
  - b) O regime de adaptabilidade ou banco de horas será individual quando a empresa necessite de o aplicar apenas a um trabalhador de uma equipa, secção ou unidade económica;
  - c) O período normal de trabalho, definido em termos médios, tem um período de referência de doze meses;
  - d) Perante as necessidades de redução ou aumento da produção da empresa, é permitido a redução do período normal de trabalho sem limite mínimo de horas por semana e o seu aumento até às 50 horas por semana, sem que, neste caso, seja considerado trabalho suplementar;

e) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado de segunda a sexta-feira até ao máximo de 2 horas, sem que a duração semanal exceda as 50 horas;

f) Na adaptabilidade ou banco de horas, as horas de aumento de trabalho referidas na alínea e) do número 1 desta cláusula, conferem um acréscimo de 10 % da retribuição base por cada hora completa de actividade ou o período de descanso compensatório a cumprir durante o período de referência, referido na alínea c) do número 1 desta cláusula;

g) Quanto às horas de compensação, a redução pode ser efetuada em horas, dias ou meios dias, imediatos ou não ao período normal de trabalho de descanso semanal, ao período de férias ou a férias, sempre sem prejuízo ao direito ao subsídio de refeição;

h) O empregador que pretenda aplicar o regime previsto nesta cláusula, deve apresentar a sua proposta, por escrito, afixada na empresa com 7 dias de antecedência, aos trabalhadores abrangidos, presumindo-se a aceitação pelos trabalhadores abrangidos desde que 2/3 dos mesmos não se oponham por escrito no caso da adaptabilidade grupal ou banco de horas, ou a não oposição do trabalhador no caso da adaptabilidade individual, ou banco de horas num prazo de 2 dias úteis após terem conhecimento da respectiva proposta;

i) No caso de existir oposição de 2/3 dos trabalhadores na adaptabilidade ou banco de horas grupal ou a oposição individual na adaptabilidade ou banco de horas individual, este regime não pode ser aplicado;

j) Nas semanas em que a duração, do período normal de trabalho seja inferior a 40 horas, a redução pode ser feita em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito à retribuição e ao subsídio de alimentação;

k) O aumento do período normal de trabalho previsto neste regime de adaptabilidade não compreende os dias imediatamente anteriores aos dias de Natal e Ano Novo;

l) Por exigência imperiosas ao funcionamento da empresa ou em caso de força maior, o plano de adaptabilidade ou banco de horas 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 ou a associação patronal, com cinco dias úteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado;

m) Para os efeitos dispostos nesta cláusula, o empregador deve disponibilizar meios de transporte aos trabalhadores enquanto praticarem o regime de adaptabilidade nos períodos de horário alargado, desde que o trabalhador não o possa fazer pelos seus meios habituais ou na ausência de transporte público compatível com a hora de início ou de fim do trabalho;

n) Podem pedir dispensa da prestação de trabalho neste regime de adaptabilidade os/as deficientes, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e os/as trabalhadores/as com filhos de idade inferior a 12 meses;

o) Na adaptabilidade ou banco de horas, no final do período de referência de 12 meses se o trabalhador não tiver beneficiado do período de descanso compensatório, total ou parcialmente, pode o seu gozo ser substituído pelo pagamento do valor da remuneração base correspondente aos dias de descanso em falta acrescida de 10 % da retribuição base por cada hora completa de actividade a liquidar com a remuneração dos 2 meses seguintes;

p) No final do período de referência de 12 meses, 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 os primeiros três meses do período de referência seguinte.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- Apenas é 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.

2- As empresas poderão utilizar horários de trabalho por turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções. Na sua elaboração, depois de ouvidos os trabalhadores, procurar-se-á atender às suas preferências e interesses, sem desprezar a necessidade de acautelar as melhores condições de laboração e consequentemente da produção.

3- Será devido subsídio de turno de 15 % da remuneração base efectiva aos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos rotativos e também, relativamente à remuneração do tempo de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4- Será devido aquele subsídio de turno relativamente à remuneração dos feriados e faltas (crédito de horas) para o exercício de actividade sindical, até ao limite previsto legalmente.

5- Não será devido aquele subsídio de turno em todos os restantes casos de faltas, mesmo que não impliquem perda de remuneração, tais como casamento, luto, provas escolares, prestação de socorros urgentes ao seu agregado familiar e cumprimento de obrigações legais ou outras.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **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, com trabalhadores que aceitem o respectivo regime.

2- Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder quarenta e oito horas nem, na média de cada período de doze semanas, 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 14.<sup>a</sup>

#### **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 do médico do trabalho e devem ser submetidos a exames periódicos anuais 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 15.<sup>a</sup>

#### **Descanso semanal e feriados**

1- Todo o trabalhador terá direito a dois dias de descanso semanal consecutivos, respectivamente ao sábado e ao domingo, à excepção dos porteiros, que gozarão nos restantes dias da semana. Como dia de descanso semanal considera-se o domingo, sendo o sábado dia de descanso semanal complementar.

2- Os porteiros terão direito a, de dois em dois meses, gozar um dia de folga ao domingo.

3- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

4- Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval.

5- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, salvo o inerente à formação profissional conforme o previsto no número 4 da cláusula 59.<sup>a</sup> deste CCT.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justificam a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

4- O trabalho suplementar previsto do número 2 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Duzentas horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados.

5- O trabalho suplementar previsto no número 3 não fica sujeito a quaisquer limites.

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

a) 25 % da retribuição na primeira hora e 37,5 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar;

b) 50 % da retribuição na primeira hora e 75 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado.

7- 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;

b) 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar.

8- 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 17.<sup>a</sup>

##### **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 o trabalhador não disponha de transporte próprio ou público adequado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração a que dá direito o trabalho diurno.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1- Os trabalhadores, quando deslocados em serviço da empresa para fora da localidade onde normalmente trabalham, terão direito, além da sua retribuição normal:

a) Ao pagamento das despesas de deslocação, contra a apresentação de documentos;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a apresentação de documentos;

c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

2- Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço da gasolina sem chumbo 95, ou equivalente, por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Cálculo da remuneração da hora simples**

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração da hora simples, e que servirá, nomeadamente, de base para o pagamento ao trabalho suplementar, será a seguinte:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{número de horas de trabalho semanal}}$$

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Isenção do horário de trabalho**

Poderão as entidades patronais, em relação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia ou outras que o justifiquem, requerer a isenção do horário de trabalho, não podendo o trabalhador isento auferir uma remuneração inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

### CAPÍTULO IV

## **Retribuição mínima do trabalho**

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

1- A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este CCT será mensal e é a que consta das tabelas dos anexos III e IV, de harmonia com as funções exercidas efectivamente por cada um.

2- O seu pagamento será obrigatoriamente efectuado durante o período de trabalho e até ao final do mês a que respeita.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Documento a entregar ao trabalhador**

No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número da inscrição na Segurança Social, número de identificação fiscal, a categoria profissional, apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções diversas**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a mais de uma categoria com carácter sistemático receberá remuneração correspondente à mais elevada.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Substituição temporária**

Sempre que algum profissional substitua outro de categoria superior terá direito a auferir a retribuição correspondente à actividade desempenhada enquanto durar a substituição.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de vencimento, desde que tenham assiduidade, nos termos da legislação em vigor, e não tenham dado mais de 60 faltas justificadas.

2- O subsídio a que se refere o número anterior só excepcionalmente e por razões objectivas poderá ser pago após o dia 15 de dezembro.

3- Aqueles que ainda não tenham completado um ano de serviço ou tenham dado mais de 60 faltas justificadas.

4- As faltas dadas por acidente de trabalho ao serviço da empresa não são consideradas para fins de concessão do subsídio de Natal.

5- No caso de o trabalhador se encontrar ausente por doença no período de Natal receberá naquele período o subsídio ou parte a que tiver direito.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o montante do subsídio proporcional aos meses de trabalho.

## CAPÍTULO V

### Férias e faltas

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efetivar-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 efetivo 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 efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 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 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### 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 2 desta cláusula.

2- Duração do período de férias é aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) 3 dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) 2 dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) 1 dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Não contam para perdas de acréscimo de dias de férias, unicamente, as faltas justificadas relativas ao parto, maternidade, paternidade, direitos sindicais e morte.

4- Para efeitos do número 2 desta cláusula são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato individual de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem

redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que acumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **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 uteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3- 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 31.<sup>a</sup>

##### **Encerramento da empresa**

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa, o estabelecimento ou uma ou mais seções, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de junho e 30 de setembro;

b) Encerramento durante o período de Natal;

c) Encerramento no «regime de pontes»;

d) Por razões de força maior, o empregador pode ainda encerrar, total ou parcialmente, a empresa, o estabelecimento ou uma ou mais seções, em qualquer altura do ano, sem prejuízo de assegurar duas semanas de férias consecutivas entre 1 de junho e 30 de setembro, devendo comunicá-lo aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato que representa algum dos trabalhadores abrangidos com a antecedência de cinco dias;

e) Para efeitos do disposto na alínea anterior, o empregador deve assegurar o gozo mínimo de quinze dias consecutivos de férias no período compreendido entre 1 de junho e 30 de setembro.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1- No ano da suspensão do contrato 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 respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito a gozar 2 dias de férias por cada mês de trabalho.

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 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 correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **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 respetivo 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 34.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

- 1- O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão sindical, delegados sindicais ou os interessados sem prejuízo do estipulado na cláusula 31.<sup>a</sup>
- 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 indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e afixado até 15 de abril de cada ano e manter-se nos locais de trabalho até final do ano civil.
- 6- Se o empregador não marcar as férias até 30 de junho, o trabalhador pode interpelá-lo, por escrito, para esse efeito. Se as mesmas não forem fixadas no prazo de 15 dias, o trabalhador poderá marcar o período de gozo de férias, informando o empregador por escrito com oito dias de antecedência.
- 7- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.
- 8- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Retribuição do período de férias

- 1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.
- 2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
- 3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias mais prolongado.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

- 1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.
- 4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
- 5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento nos termos previstos para o contrato a termo.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Faltas

- 1- A 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 normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos 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 o horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 4 desta cláusula;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) As dadas pelos bombeiros nos termos da lei;
- h) As dadas pelos dadores de sangue nos termos da lei;
- i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4- Nos termos da alínea *b)* do número 2 desta cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, ou seja, pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto, madrasta e enteados;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja, avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.

5- Aplica-se o disposto na alínea *b)* no número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

6- As faltas justificadas, quando previstas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

7- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível no prazo de oito dias.

8- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

9- Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

10- Os documentos a que se refere o número anterior serão fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

11- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

12- No caso de as faltas serem dadas ao abrigo das alíneas *a)* e *b)* do número 4, essas faltas poderão ser justificadas mediante uma declaração passada pelo pároco da freguesia ou pelo armador que fez o funeral.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea *c)* da cláusula 39.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas nos casos previstos na alínea *g)* da cláusula 39.<sup>a</sup>;
- c) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

3- Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 39.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- Qualquer falta ou ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho influenciará o acréscimo das férias nos termos do referido nos números 2 e 3 da cláusula 29.<sup>a</sup> deste CCT.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano;

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

4- No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação do trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento do trabalhador

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

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no corpo da presente cláusula começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre previdência.

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

## CAPÍTULO VI

### Garantia de trabalho e cessação do contrato

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação do contrato de trabalho

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;

- d) Rescisão com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

### **Caducidade do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Causas da caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais do direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Reforma por velhice**

1- Sem prejuízo no disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade, sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 45.<sup>a</sup>, este fica sujeito ao regime dos contratos a termo com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **Morte ou extinção da entidade empregadora**

1- A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se verificar a transmissão do estabelecimento, caso em que se aplica o disposto na lei.

2- Verificando-se a caducidade do contrato por força do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, pela qual responde o património da empresa.

3- A extinção da entidade colectiva empregadora, quando não se verifica a transmissão do estabelecimento determina a caducidade dos contratos de trabalho nos termos dos números anteriores.

### **Revogação por acordo das partes**

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Cessação por acordo**

A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Exigência da forma escrita**

1- O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2- O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3- No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de despedimento**

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima de ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas em cada ano atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Procedimento disciplinar**

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2- Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4- 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.

5- A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6- A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7- Concluídas as diligências probatórias deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3, à associação sindical.

11- Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **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 1 desta cláusula, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo 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 correspondente a um mês de remuneração base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data do trânsito em julgado da sentença.

## CAPÍTULO VII

### **Cessação do contrato individual de trabalho por iniciativa do trabalhador**

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Rescisão com aviso prévio**

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Sendo contratado a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver a duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

4- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Rescisão com justa causa**

1- O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa da sua honra ou dignidade.

2- A cessação do contrato nos termos das alíneas *b)* a *f)* do número 1 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 51.<sup>a</sup>

3- O uso da faculdade conferida nesta cláusula de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no número 2 não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário**

Em casos de encerramento temporário ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por interesse desta, os trabalhadores terão direito à remuneração por inteiro.

### CAPÍTULO VIII

#### **Igualdade de género**

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Garantias**

1- É garantida às mulheres a igualdade com os homens em oportunidade e tratamento no trabalho e no emprego.

2- As entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidade e tratamento com os homens no que se refere à formação profissional.

3- São proibidos, tendo em atenção os riscos efectivos ou potenciais para as funções genéticas, os seguintes trabalhos:

Os que impliquem manuseamento com substâncias tóxicas, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se este manuseamento estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Direitos de parentalidade**

1- Às/Aos trabalhadoras/es são assegurados os direitos de maternidade e paternidade previstos na lei.

### CAPÍTULO IX

#### **Trabalho de menores**

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Direitos**

1- São em especial assegurados aos menores os seguintes direitos:

*a)* Não exercerem qualquer outra actividade que não esteja ligada à aprendizagem, bem como não efectuem serviços impróprios da sua idade;

*b)* Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

2- Em tudo o que não está regulamentado no contrato, aplica-se as disposições da lei.

### CAPÍTULO X

#### **Formação profissional e cultural**

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

1- As entidades patronais deverão contribuir para o aperfeiçoamento profissional e cultural dos trabalhadores, devendo para tanto:

*a)* Zelar pela preparação profissional de todos, mas de modo especial pela dos aprendizes;

*b)* A todos os profissionais que desejarem frequentar quaisquer cursos oficiais ou oficializados, quer sejam técnicos quer sejam de valorização cultural, terão as entidades patronais de conceder as necessárias facilidades

para a referida frequência, mediante prova de matrícula e aproveitamento, sem que isso implique perda de retribuição;

*c)* O tempo de dispensa, sem perda de retribuição, será no mínimo de uma hora por dia e no máximo de duas horas, desde que isso se justifique, no período de aulas; durante os exames serão os dias completos de trabalho em que os mesmos ocorram.

2- No caso de falta deliberada às aulas serão retiradas as regalias constantes das alíneas *b)* e *c)* do número 1 desta cláusula.

3- Em caso de mais de dois anos seguidos de não aproveitamento, o trabalhador perderá de igual modo as regalias referidas.

4- Nos termos da legislação vigente, sobre formação profissional, a empresa deve ainda, nomeadamente:

*a)* Proporcionar formação contínua aos trabalhadores adequada à qualificação, e, em cada ano, correspondente, pelo menos, a 10 % dos trabalhadores em contrato a termo;

*b)* Assegurar igualmente no âmbito da formação contínua um mínimo de vinte horas de formação;

*c)* Cumprir o número mínimo de horas de formação, por trabalhador, de pelo menos 35 horas anuais.

## CAPÍTULO XI

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

*a)* Considerar e tratar todo o profissional como seu colaborador;

*b)* Pagar-lhe pontualmente a sua retribuição, durante o período de trabalho;

*c)* Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, quer sob o ponto de vista material, quer moral, tendo em atenção a higiene e segurança dos locais de trabalho;

*d)* Cumprir as obrigações do contrato de trabalho e das normas que o regem;

*e)* Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal deverá passar, sempre que o trabalhador o solicite, certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou;

*f)* Prestar aos sindicatos que representam os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho, desde que estes não constituam intromissão na esfera própria da entidade patronal;

*g)* Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo, nomeadamente, qualquer observância ou admoestação ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

*h)* Indicar para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;

*i)* Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado de meios didácticos internos ou externos destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- O trabalhador deve:

*a)* Cumprir as cláusulas do presente contrato;

*b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;

*c)* Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

*d)* Guardar fidelidade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

*e)* Zelar pela boa conservação e utilização dos instrumentos de trabalho e matérias-primas que lhe estejam confiados;

*f)* Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

*g)* Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados nos termos da lei;

*h)* Obedecer à entidade patronal e ou aos seus legítimos representantes em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea *h)* desta cláusula diz respeito às normas dadas directamente pela entidade patronal e ou pelos seus legítimos representantes, assim como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:

- a)* Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c)* Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- d)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- e)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;
- f)* Explorar com fins lucrativos qualquer cantina, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g)* Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;
- h)* Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem a sua prévia audiência.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- A aplicação de sanções disciplinares, conforme a gravidade do caso e culpabilidade do infractor, consistirá em:

- a)* Repreensão;
- b)* Repreensão registada;
- c)* Sanção pecuniária;
- d)* Perda de dias de férias;
- e)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f)* Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 5 dias e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

1- É criada uma comissão paritária constituída por três representantes da FESETE e três da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, cujo funcionamento será regulado pelo protocolo que for acordado pelas partes contratantes.

2- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnico, até ao número de dois, e de consultor jurídico, sem direito a voto.

3- A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

4- À comissão paritária competirá pronunciar-se sobre as dúvidas resultantes da interpretação do presente contrato, categorias profissionais ou outros problemas que sejam postos à sua consideração, devendo para tal pronunciar-se no prazo de 30 dias.

5- As deliberações serão tomadas por maioria de dois terços dos seus membros presentes em voto secreto.

6- As deliberações serão comunicadas a todos os organismos intervenientes, tornando-se eficazes a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, quando tal for exigível.

### CAPÍTULO XIII

#### **Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical**

##### Cláusula 64.<sup>a</sup>

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 65.<sup>a</sup>

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

##### Cláusula 66.<sup>a</sup>

1- Com reserva do disposto na última parte da cláusula 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, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas nesta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

##### Cláusula 67.<sup>a</sup>

Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

##### Cláusula 68.<sup>a</sup>

1- Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais, 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 e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a ceder aos delegados sindicais, sempre que o pretendam, um local apropriado ao exercício das suas funções.

##### Cláusula 69.<sup>a</sup>

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 70.<sup>a</sup>

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- O crédito de horas atribuído é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, devendo o delegado avisar a entidade patronal, por escrito, com antecedência de um dia.

##### Cláusula 71.<sup>a</sup>

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 72.<sup>a</sup>

Os corpos gerentes dos sindicatos, sempre que no exercício das suas funções o solicitarem, poderão entrar nas empresas e ser-lhe-ão facultados todos os elementos que pedirem, quando acompanhados da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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 74.<sup>a</sup>

1- As faltas dadas pelos membros da direcção, presidente da assembleia geral e presidente do conselho fiscal das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro dos corpos gerentes referidos no número 1 beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- 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 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

### CAPÍTULO XIV

#### **Outras regalias**

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

1- Deverá a cada trabalhador que lide com substâncias tóxicas ser fornecido 1 litro de leite por dia, sempre que o pretenda.

2- Competirá à delegação de saúde decidir quais as substâncias tóxicas que não venham definidas por lei.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação e assiduidade**

1- Todos/as os/as trabalhadores/as terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de nove euros e cinquenta cêntimos, por dia de trabalho efectivo.

2- Cessa esta obrigação no caso de as empresas terem cantinas e as refeições serem fornecidas gratuitamente, consoante a alimentação de sopa, um prato de carne ou peixe, pão e fruta.

3- Quando o trabalhador falte justificadamente nos termos da lei por tempo inferior a um dia de trabalho, os tempos perdidos serão acumulados até perfazerem oito horas, altura em que o trabalhador perderá o subsídio correspondente àquele período diário.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

As entidades patronais que não fizerem o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor do salário e subsídios de refeição auferidos pelos trabalhadores são obrigadas a pagar ao trabalhador com baixa por acidente de trabalho a diferença entre o subsídio concedido pela companhia seguradora e o subsídio que seria concedido pela mesma companhia se a entidade patronal fizesse o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor efectivamente recebido pelo trabalhador.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

Não constitui infracção disciplinar o facto de o trabalhador tomar qualquer alimento durante o tempo de trabalho, sem prejuízo deste.

## CAPÍTULO XV

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**Cláusula 79.<sup>a</sup>**Saúde no trabalho**

Os serviços de saúde no trabalho são, nos termos da lei, da responsabilidade da empresa, quando dispendo de profissionais de saúde para o efeito, ou de entidade devidamente credenciada.

Cláusula 80.<sup>a</sup>**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 81.<sup>a</sup>**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 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 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;

k) 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;

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

*m)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

*n)* 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 82.<sup>a</sup>

##### 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 em instrumentos de regulamentação colectiva 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 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 83.<sup>a</sup>

##### **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, uma vez 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 impacto 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;
- l) 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 efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) Às 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 a), b), h), j) e l) do número 3 e no número 5 deste artigo.

7- As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos números 3 e 4 deste artigo 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 f) do número 3 deste artigo.

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 *f)* do número 3 deste artigo, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **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 em legislação especial.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Comissões de higiene e segurança**

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores de qualquer categoria ao seu serviço, dos quadros permanentes e eventuais, haverá comissões de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

1- Cada comissão será composta por quatro membros, sendo dois designados pela empresa e dois pelo respectivo sindicato, mas ao serviço da respectiva empresa.

2- Um dos vogais designados pela empresa será o director do estabelecimento ou o seu representante.

3- As comissões 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 segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

5- Estas comissões serão constituídas durante o mês de janeiro de cada ano.

6- Estas funções serão exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

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 88.<sup>a</sup>

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 Inspecção do Trabalho.

4- A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5- Sempre que estejam presentes funcionários da Inspeção do Trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **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 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.

## CAPÍTULO XVI

### **Acidentes de trabalho**

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Prevenção e controlo da alcoolémia**

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

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 superior a 0,5 g/l.

3- O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que apresentem serviço na empresa, bem como àqueles que indiquem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será realizado sob solicitação e/ou responsabilidade do/a médico/a do trabalho, por trabalhador/a com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao/a trabalhador/a requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de efectuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunhas.

5- Assiste sempre ao/a trabalhador/a submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos trinta minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

6- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos/as os/as trabalhadores/as, presumindo-se em caso de recusa que o/a trabalhador/a apresenta uma taxa de alcoolemia superior a 0,5g/l.

7- O/a trabalhador/a que apresente taxa de alcoolemia superior a 0,5g/l, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia superior a 0,5g/l, o/a trabalhador/a será imediatamente impedido/a, pelo/a superior hierárquico/a, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

9- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao/a trabalhador/a.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Prevenção e controlo do consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas**

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, que coloquem em causa a segurança.

2- Considera-se estar sob o efeito de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa destas substâncias apresente valores que coloquem em causa a segurança.

3- O controlo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que se apresentem ao serviço na empresa, bem como àqueles que indiquem estar sob o efeito destas substâncias, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4- O exame de pesquisa de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas será realizado sob solicitação e/ou responsabilidade do/a médico/a do trabalho, por trabalhador/a com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao/a trabalhador/a requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze

minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de efectuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunhas.

5- Assiste sempre ao/à trabalhador/a submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos trinta minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

6- A realização do teste de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas é obrigatória para todos/as os/as trabalhadores/as, presumindo-se em caso de recusa que o/a trabalhador/a esta sob o efeito destas substâncias e não apresenta condições para desempenho das suas funções e coloca em causa a segurança.

7- O/a trabalhador/a que esteja sob o efeito de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- Caso seja apurado ou presumido o consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, que coloque em causa a segurança e a produtividade do trabalho, o/a trabalhador/a será imediatamente impedido/a, pelo/a superior hierárquico/a, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

9- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao/à trabalhador/a.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Beneficiários**

1- O trabalhador e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho nos termos previstos neste capítulo e demais legislação regulamentar.

2- Tem direito à reparação o trabalhador vinculado por contrato de trabalho que preste qualquer actividade, seja ou não explorada com fins lucrativos.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador estrangeiro**

1- O trabalhador estrangeiro que exerça actividade em Portugal é, para os efeitos deste capítulo, equiparado ao trabalhador português.

2- Os familiares do trabalhador estrangeiro referido no número anterior beneficiam igualmente da protecção estabelecida relativamente aos familiares do sinistrado.

3- O trabalhador estrangeiro sinistrado em acidente de trabalho em Portugal ao serviço de empresa estrangeira, sua agência, sucursal, representante ou filial pode ficar excluído do âmbito deste regime desde que exerça uma actividade temporária ou intermitente e, por acordo entre Estados, se tenha convencionado a aplicação da legislação relativa à protecção do sinistrado em acidente de trabalho em vigor no Estado de origem.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Noção - Delimitação do acidente de trabalho**

1- É acidente de trabalho o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho.

2- Para efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) «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, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;

b) «Tempo de trabalho além do período normal de trabalho» o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Extensão do conceito**

Considera-se também «acidente de trabalho» o ocorrido:

a) No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos definidos em legislação especial;

b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;

c) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos no código;

d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;

e) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;

f) Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por este consentidos.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Proibição de descontos na retribuição**

O empregador não pode descontar qualquer quantia na retribuição dos trabalhadores ao seu serviço a título de compensação pelos encargos resultantes deste regime, sendo nulos os acordos realizados com esse objectivo.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Factos que dizem respeito ao trabalhador**

1- O empregador não tem de indemnizar os danos decorrentes do acidente que:

a) For dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei;

b) Provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado;

c) Resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do Código Civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação.

2- O trabalhador deve evitar o agravamento do dano, colaborando na recuperação da incapacidade, sob pena de redução ou exclusão do direito à indemnização nos termos do número 1 do artigo 570.º do Código Civil.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Força maior**

1- O empregador não tem de proceder à indemnização do acidente que provier de motivo de força maior.

2- Só se considera motivo de força maior o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco criado pelas condições de trabalho nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Situações especiais**

1- Não há igualmente obrigação de indemnizar os acidentes ocorridos na prestação de serviços eventuais ou ocasionais, de curta duração, a pessoas singulares em actividades que não tenham por objecto exploração lucrativa.

2- As exclusões previstas no número anterior não abrangem os acidentes que resultem da utilização de máquinas e de outros equipamentos de especial perigosidade.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Agravamento da responsabilidade/actuação culposa**

1- Quando o acidente tiver sido provocado pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele contratada, ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, a indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais.

2- O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade criminal em que o empregador, ou o seu representante, tenha incorrido.

3- Se, nas condições previstas neste artigo, o acidente tiver sido provocado pelo representante do empregador, este terá direito de regresso contra aquele.

### Cláusula 101.<sup>a</sup>

#### **Indemnização/princípio geral**

1- O direito à indemnização compreende as seguintes prestações:

*a)* Em espécie - Prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida activa;

*b)* Em dinheiro - Indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho; indemnização em capital ou pensão vitalícia correspondente à redução na capacidade de trabalho ou de ganho, em caso de incapacidade permanente; indemnizações devidas aos familiares do sinistrado; subsídio por situações de elevada incapacidade permanente; subsídio para readaptação de habitação; subsídio por morte e despesas de funeral (rectificado pela Declaração de Rectificação n.º 15/2003, de 28 de outubro).

2- As prestações mencionadas no número anterior são objecto de regulamentação em legislação especial, da qual podem constar limitações percentuais ao valor das indemnizações.

### Cláusula 102.<sup>a</sup>

#### **Recidiva ou agravamento**

1- Nos casos de recidiva ou agravamento, o direito às prestações previstas na alínea *a)* do número 1 da cláusula 102.<sup>a</sup> mantém-se após a alta, seja qual for a situação nesta definida, e abrange as doenças relacionadas com as consequências do acidente.

2- O direito à indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, previsto na alínea *b)* do número 1 da cláusula 102.<sup>a</sup>, em caso de recidiva ou agravamento, mantém-se:

*a)* Após a atribuição ao sinistrado de nova baixa;

*b)* Entre a data da alta e a da nova baixa seguinte, se esta última vier a ser dada no prazo de oito dias.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado o valor da retribuição à data do acidente actualizado pelo aumento percentual da retribuição mínima mensal garantida mais elevada.

### Cláusula 103.<sup>a</sup>

#### **Sistema e unidade de seguro**

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela indemnização prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- A obrigação prevista no número 1 vale igualmente em relação ao empregador que contrate trabalhadores exclusivamente para prestar trabalho noutras empresas.

3- Verificando-se alguma das situações referidas no número 1 da cláusula 101.<sup>a</sup>, a responsabilidade nela prevista, dependendo das circunstâncias, recai sobre o empregador ou sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra, sendo a seguradora apenas subsidiariamente responsável pelas prestações que seriam devidas caso não houvesse actuação culposa.

4- Quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a seguradora só é responsável em relação àquela retribuição.

5- No caso previsto no número anterior, o empregador responde pela diferença e pelas despesas efectuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respectiva proporção.

### Cláusula 104.<sup>a</sup>

#### **Ocupação e despedimento durante a incapacidade temporária**

1- Durante o período de incapacidade temporária parcial, o empregador é obrigado a ocupar o trabalhador sinistrado em acidente de trabalho, ocorrido ao seu serviço, em funções compatíveis com o estado desse trabalhador, nos termos regulamentados em legislação especial.

2- A retribuição devida ao trabalhador sinistrado ocupado em funções compatíveis tem por base a do dia do acidente, excepto se entretanto a retribuição da categoria correspondente tiver sido objecto de alteração, caso em que é esta a considerada.

3- A retribuição a que alude o número anterior nunca é inferior à devida pela capacidade restante.

4- O despedimento sem justa causa de trabalhador temporariamente incapacitado em resultado de acidente de trabalho confere àquele, sem prejuízo de outros direitos consagrados neste código, caso não opte pela reintegração, o direito a uma indemnização igual ao dobro da que lhe competiria por despedimento ilícito.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Reabilitação**

1- Ao trabalhador afectado de lesão que lhe reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, em consequência de acidente de trabalho, é assegurada pela empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente a ocupação em funções compatíveis com o respectivo estado, nos termos previstos em legislação especial.

2- Ao trabalhador referido no número anterior é assegurada, pelo empregador, a formação profissional, a adaptação do posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego, nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Prescrição de direitos**

1- O direito de indemnização prescreve no prazo de um ano a contar da data da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado ou, se do evento resultar a morte, no prazo de três anos a contar desta.

2- Às prestações estabelecidas por acordo ou decisão judicial aplica-se o prazo ordinário de prescrição.

3- O prazo de prescrição não começa a correr enquanto os beneficiários não tiverem conhecimento pessoal da fixação das prestações.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Doenças profissionais/remissão**

Às doenças profissionais aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas relativas aos acidentes de trabalho constantes do Código do Trabalho e legislação específica.

### CAPÍTULO XVII

#### **Obrigações gerais e transitórias**

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

Quaisquer disposições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa, bem como as decisões da comissão paritária, terão de ser observadas e consideradas como fazendo parte integrante do presente contrato de trabalho.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

Da aplicação do presente contrato não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição do ordenado ou suspensão de qualquer regalia concedida até à sua entrada em vigor.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

Em tudo o mais que for omissivo no presente contrato vigorarão as normas de direito laboral existentes e não revogadas.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

As partes consideram que o presente contrato é globalmente mais favorável aos trabalhadores que a anterior convenção.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV bem como o subsídio de alimentação previsto no número 1 da cláusula 76.<sup>a</sup>, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026 e vigorarão, por 12 meses, até 31 de dezembro de 2026.

### ANEXO V

Construção de uma grelha de equivalências, anexo V, das novas categoriais profissionais, constantes do anexo I e antigas categoriais profissionais da produção para efeitos da reclassificação profissional dos trabalhadores.

## ANEXO I

**Definição de funções das categorias profissionais excepto administrativos**

Nível	Designação	Definição de funções
01	Técnico/a de curtumes	É o/a trabalhador/a encarregado/a de dirigir os trabalhos técnicos dentro da empresa, com funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, e que programa, planeia, distribui e coordena as actividades das diferentes áreas (ribeira, curtume, recurtumes e acabamento) da indústria de curtumes, assim como equipamentos e pessoas envolvidas, tendo em vista otimizar a qualidade.
	Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	É o/a trabalhador/a que cria e ou desenvolve novos produtos ou processos e controla através de ensaios, testes e análises a conformidade de produtos, relativamente às especificações técnicas e normas de qualidade.
	Diretor/a técnico/a e produção	É o/a trabalhador/a que coordena, orienta e dirige ao nível superior, todos os serviços da produção, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou a administração.
02	Técnico/a de laboratório	É o/a trabalhador/a que executa os trabalhos práticos respeitantes a análises, ensaios e desenvolvimentos, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos.
	Responsável/programador/a de produção	É o/a trabalhador/a que executa os trabalhos práticos respeitantes a análises, ensaios e desenvolvimentos, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos.
03	Encarregado/a	É o trabalhador/a com conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico simples ou de determinadas secções de fabrico complexo, ou de aprovisionamento, responsável pela elaboração e controle de execução dos respectivos programas de produção; ou de armazém.
04	Chefe de equipa	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades adstritas a uma equipa, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos afectos à equipa, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os superiores de que depende.
	Chefe de sector	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades adstritas a um sector, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os superiores de que depende.
	Especialista de manutenção	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades adstritas a um setor, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os superiores de que depende.
05	Motorista de veículos pesados	É o/a trabalhador/a que, habilitado com a carta de pesados, tem a seu cargo a condução de veículos pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Nível	Designação	Definição de funções
05	Operador/a de manutenção	É o/a trabalhador/a com conhecimentos numa ou várias áreas da afinação, mecânica, elétrica, serralharia, lubrificação, madeiras, canalização, reparação de imóveis, desenvolve as actividades necessárias à instalação, conservação e substituição nas áreas para as quais possui as competências profissionais adequadas.
	Operador/a de laboratório	É o/a trabalhador/a que adjuva o técnico de laboratório.
	Classificador/a - selecionador/a - controlador/a de couros e peles	É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo a responsabilidade de separar por pesos, medidas, tipos e agentes de desvalorização, os couros e peles em bruto, semi-fabricadas ou acabadas, e registar os factos observados tais como, manchas, picadas, falsetes de descarnes ou outras marcas, bem como grossura, comprimento, cor, brilho e medições.
	Fogoeiro/a para a condução de geradores de vapor	É o/a trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.
	Operador /a qualificado/a de afinação de cores	É o/a trabalhador/a que opera em instalações de aplicação de isolantes, verniz, ou outros produtos sobre a superfície das peles, vigiando pressões, temperaturas, pulverizações, ou deficiências tais como bolhas de ar, poeiras, desobstruções, na estendura das peles, vigia os pulverizadores bem como opera na estufa/máquinas de secagem, comunicando as anomalias constatadas, realizando as respectivas correções ou afinações.
	Operador/a qualificado/a de <i>fulons</i>	É o/a trabalhador/a que prepara, movimenta as peles ou couros e tintas, e opera nos tanques, barcas, foulons, ou equipamentos análogos, de curtume, recurtume, tingimento, engorduramento desengorduramento e sucessivos banho com soluções químicas diversas, vigiando o funcionamento destas.
	Operador/a qualificado/a de máquinas	É o/a trabalhador/a que, com conhecimentos dos processos químicos para a composição dos banhos de ribeira, curtume/recurtume e tratamento mecânico dos couros ou peles nas operações de ribeira, curtume, recurtume e acabamento, garante determinadas características e a qualidade dos couros ou peles; opera com as diferentes máquinas destinadas a cada fim químico ou mecânico; é ainda responsável pela afinação, regulação, funcionamento e conservação dos equipamentos com que opera.
	Operador/a de armazém	É o/a trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material e administrativa do armazém.
06	Auxiliar de manutenção	É o/a trabalhador/a que auxilia o(s) especialistas e operadores/as de manutenção no desempenho das suas funções.
06	Motorista de veículos ligeiros	É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar pela sua boa conservação, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.
	Operador/a geral	É o/a trabalhador/a que opera com as diferentes máquinas destinadas a cada fim químico ou mecânico; é ainda responsável pela afinação, regulação, funcionamento e conservação dos equipamentos com que opera.
	Porteiro/a	É o/a trabalhador/a integrado nos serviços internos da empresa que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido/a de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado/a da recepção da correspondência.
	Controlador/a de águas	É o/a trabalhador/a que efetua os controlos das águas da ETAR e respetivos registos.
07	Operador/a intermedio/a	É o/a trabalhador/a que opera com as diferentes máquinas destinadas a cada fim químico ou mecânico, incluindo execução de operações de corte e/ou desgarras; é ainda responsável pelo funcionamento e conservação dos equipamentos com que opera.
08	Operador/a auxiliar	É o/a trabalhador/a se ocupa da execução de serviços de caráter geral, que não requerem qualificação específica.
09	Operador/a não especializado/a	É o/a trabalhador/a que se ocupa de serviços não especializados. Está sujeito a um período de avaliação de 12 meses após o qual será determinada a sua progressão ou não.
10	Aprendiz/a	É o/a trabalhador/a que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores.

## ANEXO II

## Definição de funções das categorias profissionais dos/as trabalhadores/as administrativos/as

Nível	Designação	Definição de funções
01	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 da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.
	Director/a comercial	É o/a trabalhador/a que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.
	Contabilista certificado/a	É o/a trabalhador/a que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de 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 colaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Contabilistas Certificados, na Ordem dos Contabilistas Certificados e designar-se-á por contabilista certificado.
02	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho	É o/a trabalhador/a que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra os riscos profissionais.
	Técnico/a de <i>marketing</i>	É o/a trabalhador/a responsável pela execução das acções de informação e/ou promocionais da empresa junto dos clientes e do mercado.
	Técnico/a de informática	É o/a trabalhador/a responsável pelos equipamentos e programas de tecnologias de informação da empresa, na sua manutenção, conservação, configuração e programação.
	Técnico de contabilidade	É o/a trabalhador/a que coadjuva o/a contabilista certificado interno ou externo.
	Técnico/a de recursos humanos	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades de um serviço numa empresa em matéria de recursos humanos e relações laborais. Efectua estudos, propõe e dá pareceres sobre a política de recursos humanos; define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos; coordena, no âmbito da gestão previsional, as operações de carácter técnico respeitantes à selecção, mobilidade e desenvolvimento dos recursos humanos, organiza e coordena o funcionamento de um sistema de análise e qualificação de funções, bem como, as actividades relativas à avaliação do desempenho. Assegura o diagnóstico das necessidades de formação e elabora os planos de formação, colabora na adequação das estruturas e elabora e propõe acções específicas de bem estar social; elabora e coordena a sua implementação e gestão técnico-económica, assegura as tarefas correntes da administração de pessoal e de registo e arquivo.
Tesoureiro/a	É o/a trabalhador/a que dirige a tesouraria, 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 as transações bancárias devidamente autorizadas, e faz as respectivas verificações e controlos.	

Nível	Designação	Definição de funções
03	Técnico/a comercial	É o/a trabalhador/a que executa a acção comercial junto dos clientes atuais e potenciais da empresa sob a orientação do diretor/a comercial.
	Técnico/a de secretariado	É o/a trabalhador/a que executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e <i>dossiers</i> , organizar a agenda efectuado marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.
	Técnico/a administrativo/a	É o/a trabalhador/a que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; procede ao tratamento adequado da correspondência, documentação, valores, a seu cargo, elabora relatórios, responde a inquéritos, prepara e ordena notas de compra e venda; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; efectua registos contabilísticos relativamente a receitas e despesas com a venda de produtos; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir das folhas de registo das horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes efectua contactos com entidades oficiais; na execução utiliza os meios tecnológicos ao seu dispor.
	Técnico/a de qualidade e/ou ambiente	É o/a trabalhador/a cujo a função e fazer com que se produzam bens e serviços com melhor qualidade, elaborando planos e estabelecendo objetivos e procedimentos para que estes sejam cumpridos. Implementar e manter a política da qualidade a todos os níveis da empresa, conhecendo e aplicando as normas que se aplicam a atividade da empresa.
04	Administrativo/a	É o/a trabalhador/a que desempenha tarefas equivalentes ao/a técnico/a administrativo/a, com um nível de qualificação inferior a este.
05	Auxiliar administrativo/a	É o/a trabalhador/a que auxilia todos os trabalhadores das categorias acima deste, desempenhando nomeadamente a recepção e expedição de correspondência, elaboração e preenchimento de relatórios, elaboração de cartas, entre outras, sob a orientação e supervisão dos trabalhadores de categorias acima deste.
06	Telefonista/recepcionista	É o/a trabalhador/a que opera uma central telefónica, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso; recebe e efectua os pedidos de chamadas; responde a pedidos de informações telefónicas, presta informações, assegura o serviço de telecomunicações; recebe, distribui e regista mensagens e correio; de acordo com os objetivos e directrizes superiormente estabelecidos.
07	Aprendiz/a	É o/a trabalhador/a que faz a sua aprendizagem e formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos/as trabalhadores/as profissionais.

## ANEXO III

**Tabela salarial - Produção**

Nível	Designação	Salário negociado para 2026 (em euros)
01	Diretor/a técnico/a e produção Técnico/a de curtumes Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	1 216,00
02	Responsável/programador/a de produção Técnico/a de laboratório	1 113,00
03	Encarregado/a	1 066,00
04	Chefe de equipa Chefe de sector Especialista de manutenção	1 025,00

05	Classificador/a - selecionado/a - controlador/a de couros e peles Fogueiro/a para a condução de geradores de vapor Motorista de veículos pesados Operador/a de armazém Operador/a de laboratório Operador/a de manutenção Operador/a qualificado/a de afinação de cores Operador/a qualificado/a de fulons Operador/a qualificado/a de máquinas	950,00
06	Auxiliar de manutenção Controlador/a de águas Motorista de veículos ligeiros Operador/a geral Porteiro/a	937,00
07	Operador/a intermédio	931,00
08	Operador/a auxiliar	925,00
09	Operador/a não especializado	920,00
10	Aprendiz/a	(*) 828,00

(\*) Aplica-se a aprendizes com menos de 18 anos. Os aprendizes com mais de 18 anos na data de admissão auferem a RMMG.

#### ANEXO IV

##### Tabela salarial - Administrativos

Nível	Designação	Salário negociado para 2026 (em euros)
1	Director/a de serviços Contabilista certificado/a Diretor/a comercial	1 334,00
2	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho Técnico/a de <i>marketing</i> Técnico/a de informática Técnico/a de contabilidade Técnico/a de recursos humanos Tesoureiro/a	1 288,00
3	Técnico/a de qualidade e/ou ambiente Técnico/a comercial Técnico/a de secretariado Técnico/a administrativo/a	969,00
4	Administrativo/a	950,00
5	Auxiliar administrativo/a	940,00
6	Telefonista/recepcionista	926,00
7	Aprendiz/a	(*) 828,00

(\*) Aplica-se a aprendizes com menos de 18 anos. Os aprendizes com mais de 18 anos na data de admissão auferem a RMMG.

#### ANEXO V

##### Grelha de equivalências das novas e antigas categorias profissionais - Produção para efeitos da reclassificação profissional

Níveis actuais	Designação das novas categorias profissionais	Designação das antigas categorias profissionais
01	Director/a técnico/a e produção Técnico/a de curtumes Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	Técnico de curtumes Técnico de investigação e desenvolvimento de curtumes
02	Responsável/programador/a de produção Técnico/a de laboratório	Ajudante de técnico
03	Encarregado/a	Encarregado geral Encarregado

Níveis actuais	Designação das novas categorias profissionais	Designação das antigas categorias profissionais
04	Chefe de equipa Chefe de sector Especialista de manutenção	Chefe de equipa Chefe de sector
05	Classificador/a - seleccionador/a-controlador/a de couros e peles Fogoeiro/a para a condução de geradores a vapor Motorista de veículos pesados Operador/a de armazém Operador/a de laboratório Operador/a de manutenção Operador/a qualificado/a de afinação de cores Operador/a qualificado/a de <i>fulons</i> Operador/a qualificado/a de máquinas	Operador/a de máquinas de curtimenta - Operações mecânicas Operador/a de máquinas de curtimenta - Operações químicas Preparador, operador de caleiros e tintas Operador de instalação de pintura e secagem Operador de equipamentos de transformação de couro em bruto em « <i>wet blue</i> »; Operador de equipamentos de transformação do couro de « <i>wet blue</i> » em « <i>crust</i> » Operador de equipamentos de transformação de « <i>crust</i> » em produto acabado Classificador, apartador, desgarrador Operador de armazém
06	Auxiliar de manutenção Controlador/a de águas Motorista de veículos ligeiros Operador/a geral Porteiro/a	Porteiro ou guarda Adjunto de operador de máquinas de curtimenta (ou de produção) Adjunto de operador de equipamentos da transformação de couro em bruto em « <i>wet blue</i> » Adjunto de operador de equipamento de transformação do couro de « <i>wet blue</i> » em « <i>crust</i> » Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de <i>crust</i> em produto acabado
07	Operador/a intermédio/a	Operador não diferenciado
08	Operador/a auxiliar	
09	Operador/a não especializado/a	
10	Aprendiz/a	

Alcanena, 23 de janeiro de 2026.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

*Gonçalo Nuno Cláudio Santos*, mandatário.

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

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*Paulo Jorge Valério Rodrigues*, mandatário.

### Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, 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 9 de abril de 2026, a fl. 132 do livro n.º 13, com o n.º 65/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial ao CCT para a indústria farmacêutica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2024.

Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Área e âmbito)**

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional à atividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela APIFARMA - Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do número 2 da cláusula 9.<sup>a</sup>, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, pela COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**(Regime de prevenção e subsídio)**

1- Entende-se por regime de prevenção aquele em que, por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador fica obrigado a estar contactável para ser chamado a intervir, por uma necessidade de serviço, em dia de descanso semanal ou feriado, ou no período compreendido entre o fim da prestação de trabalho diário e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.

2- Sem prejuízo do que for expressamente acordado entre as partes, o trabalhador em regime de prevenção para prestação de trabalho presencial deve permanecer em local que lhe permita a chegada à empresa num período de até uma hora. Em caso de prevenção para prestação de trabalho remoto, o trabalhador deve permanecer em local que lhe permita iniciar a prestação de atividade num período de até 30 minutos.

3- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo a identificação dos trabalhadores designados para o regime de prevenção constar de uma escala a elaborar mensalmente e a afixar na empresa com antecedência mínima de 10 dias.

4- Os trabalhadores designados para estarem em regime de prevenção na escala referida poderão solicitar a sua dispensa por impedimento atendível e/ou trocar com outro trabalhador sujeito ao regime de prevenção que não constasse da escala, devendo comunicar tal pedido de dispensa e/ou troca à entidade empregadora com antecedência mínima de três dias, relativamente à data da prevenção.

5- A escolha dos trabalhadores sujeitos a este regime poderá ser rotativa, não ficando a entidade empregadora obrigada a manter este regime relativamente a um ou mais trabalhadores.

6- O acordo de prevenção poderá ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias.

7- Os trabalhadores efetivamente sujeitos ao regime de prevenção, durante os meses em que estiverem integrados na escala de prevenção, terão direito, apenas e enquanto durar esse regime, a um subsídio de prevenção mensal de 50,00 €, calculado proporcionalmente em caso de fração de mês, que não é contabilizado para efeitos de remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

8- Ocorrendo a chamada de um trabalhador em regime de prevenção para prestar trabalho, o trabalho respetivo ficará sujeito ao regime do trabalho suplementar, salvo tratando-se de chamada em dia útil de trabalhador isento de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho. Caso a duração do trabalho efetivamente prestado seja inferior a 120 minutos, no caso de trabalho presencial, ou 60 minutos, no caso de trabalho remoto, o trabalhador terá direito à remuneração de trabalho suplementar correspondente a estes períodos.

9- Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo que, em princípio, cada trabalhador não seja escalonado mais de uma semana em cada mês, sem prejuízo do que for expressamente acordado entre as partes.

10- Sempre que um trabalhador for chamado neste regime de prevenção, será compensado dos respetivos custos de transporte de acordo com as políticas internas da entidade empregadora em vigor em cada momento.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

(Tabela de retribuições mínimas)

Durante o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2026 aplicar-se-á a tabela prevista no anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária previstas no anexo III.

## ANEXO II

### Retribuições base mensais mínimas para o ano de 2026 (cláusula 64.<sup>a</sup>)

(Valores em euros)

Níveis	Categorias	Retribuições
I	Diretor	2 447,28
II	Chefe de serviços	1 945,67
III	Analista de sistemas Contabilista certificado	1 730,40
IV	Chefe de secção Encarregado geral Gestor de produto Monitor de ensaios clínicos Técnico especialista Tesoureiro	1 444,06
V	Analista de mercado Delegado comercial Delegado de informação médica Delegado hospitalar Desenhador publicitário Encarregado Especialista de aplicações Preparador técnico Secretário(a) de direção Técnico Técnico administrativo Técnico analista químico Técnico especialista estagiário Técnico de informática Técnico de manutenção e conservação	1 153,60

VI	Analista químico auxiliar Assistente administrativo Auxiliar de manutenção e conservação Caixa Desenhador Empregado de armazém Estagiário das categorias profissionais do nível V (*) Fogoeiro Motorista Operador de produção Preparador técnico auxiliar Vendedor	984,40
VII	Auxiliar de serviços gerais Demonstrador Distribuidor Embalador Telefonista/rececionista	935,00
VIII	Auxiliar de laboratório Servente Trabalhador de limpeza	926,00

(\*) - O estágio não pode ter duração superior a 1 ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo V.

### ANEXO III

#### Valor das cláusulas de expressão pecuniária 2024 (cláusula 64.ª)

Cláusula 33.ª (Refeições)	18,15 €
Cláusula 34.ª (Viagem em serviço)	70,65 €
Cláusula 46.ª (Subsídio de refeição)	8,46 €
Cláusula 48.ª (Abono para falhas)	45,47 €

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duzentas e oitenta empresas e cinco mil trabalhadores.

Lisboa, 12 de março de 2026.

Pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA:

*Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*José Filomeno*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, na qualidade de mandatário.

*Vera Cristiana Pires Falhas*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação da seguinte organização sindical filiada:

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- e

Pela FE - Federação dos Engenheiros, que representa os seguintes sindicatos:

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

*Paulo Cesar Silvério Mota*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*Ana Filipe*, na qualidade de mandatária.

Depositado a 9 de abril de 2026, a fl. 132 do livro n.º 13, com o n.º 66/2026, 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 Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES - Alteração salarial e outras**

O presente CCT altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2025.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1-A presente convenção colectiva de trabalho adiante designada CCT abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho, comércio por grosso, e ou prestação de serviços, de acordo com a Rev.4, com os CAE 45401, 46, 47, 96210 e 96300, filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança - ACISB, na Associação Comercial e Industrial de Mirandela e Associação Comercial, Industrial e Serviços de Macedo de Cavaleiros e, por outro, os trabalhadores representados pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas e Outros - SITCES.

2-O presente CCT abrange todo o distrito de Bragança, e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram no presente ano entre 1 de janeiro de 2026 e 31 de dezembro de 2026.

3-(...)

4-(...)

5-Este CCT abrange 521 empresas e 1123 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência e denúncia**

1-O presente CCT entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2-A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, podendo ser revista, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de outubro. O restante clausulado tem um período de vigência de 24 meses após a sua publicação e até ser substituído por um novo.

3-A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

4-(...)

5-(...)

6-(...)

7-(...)

8-(...)

9-(...)

## CAPÍTULO IV

**Prestação de trabalho**Cláusula 15.<sup>a</sup>**Horário de trabalho**

(...)

7- O trabalho prestado no período de sábado à tarde dará direito, para os trabalhadores que pratiquem o seu período normal de trabalho semanal de segunda a sábado até às 13h00, para além da remuneração, a um subsídio de 18,00 € por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

(...)

## CAPÍTULO V

**Retribuição do trabalho**

(...)

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

As empresas obrigam-se a compartilhar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 6,15 € em numerário ou senha por cada dia completo de trabalho.

## CAPÍTULO XI

**Disposições gerais e transitórias**Cláusula 50.<sup>a</sup>**Manutenção de regalias adquiridas**

Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador ao serviço da entidade patronal, à data da sua entrada em vigor, qualquer diminuição de ordenado ou redução de categoria nem cancelamento de quaisquer outras regalias já existentes.

## ANEXO II

**Tabela salarial**

(1 de janeiro a 31 de dezembro 2026)

Nível	Categorias profissionais	Proposta tabela
	Administrativo	
A	Director de serviços, secretário-geral, contabilista/técnico oficial de contas, programador	1 000,00 €
B	Chefe de secção	985,00 €
C	Secretário de direcção, subchefe de secção	970,00 €
D	Assistente administrativa I, caixa	964,00 €
E	Assistente administrativa II, rececionista/telefonista, cobrador	950,00 €
F	Assistente administrativa III	945,00 €
G	Contínuo, porteiro, estagiário administrativo, trabalhador de limpeza, paquete até 17 anos	925,00 €

	Comércio	
A	Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado de loja	990,00 €
B	Caixeiro encarregado, oficial de carnes principal, encarregado de agência de funerária	975,00 €
C	Caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, encarregado de armazém, operador principal, massagista de estética de 1. <sup>a</sup> , esteticista-cosmetologista de 1. <sup>a</sup>	970,00 €
D	Primeiro caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro-viajante, expositor ou decorador, primeiro oficial de carnes, empregado de agência funerária de 1. <sup>a</sup> , cabeleireiro/barbeiro de 1. <sup>a</sup> , manicura-pedicura de 1. <sup>a</sup> , massagista de estética de 2. <sup>a</sup> , esteticista-cosmetologista de 2. <sup>a</sup>	955,00 €
E	Segundo caixeiro, operador de 1. <sup>a</sup> , segundo oficial de carnes, empregado de agência funerária de 2. <sup>a</sup> , cabeleireiro/barbeiro de 2. <sup>a</sup> , manicura-pedicura de 2. <sup>a</sup> , massagista de estética de 3. <sup>a</sup> , esteticista-cosmetologista de 3. <sup>a</sup>	945,00 €
F	Terceiro caixeiro, operador de 2. <sup>a</sup> , distribuidor, empregado de agência funerária de 3. <sup>a</sup> , cabeleireiro/barbeiro de 3. <sup>a</sup> , manicura-pedicura de 3. <sup>a</sup>	935,00 €
G	Servente, embalador, caixeiro ajudante, estagiário	925,00 €

Nota: As demais matérias não objecto da proposta de revisão, mantêm-se com a redacção em vigor.

Bragança, 16 de janeiro de 2026.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços, Restauração e Bebidas e Outros - SITCES:

*Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro*, na qualidade de mandatária e membro da comissão executiva.

*Luís Pinto Figueiredo*, na qualidade de mandatário e membro da comissão executiva.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança - ACISB:

*Maria João Gonçalves Rodrigues*, na qualidade de mandatária e presidente da direcção.

*Patrício Teixeira Afonso*, na qualidade de mandatário e vice-presidente da direcção.

Pela Associação Comercial e Industrial e de Serviços de Macedo de Cavaleiros (ACISMC):

*Paulo Jorge da Cruz Moreira*, na qualidade de presidente da direcção.

*Pedro Luís Rodrigues Fragoso*, na qualidade de vice-presidente da direcção.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela (ACIM):

*Filipe José Batista Carvalho*, na qualidade de presidente da direcção.

*Ricardo Jorge Pires Gonçalves*, na qualidade de tesoureiro da direcção.

Depositado a 9 de abril de 2026, a fl. 131 do livro n.º 13, com o n.º 62/2026, 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 Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2024.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1-Este CCT obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer exerçam a atividade comercial de:

- Retalhista;
- Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação); comércio de carnes;
- Grossista (armazenagem, importação e ou exportação);
- Oficinas de apoio ao comércio;
- Prestadores de serviços, designadamente serviços pessoais - Penteado e estética; limpeza, lavandarias e tinturarias e agências funerárias; representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço qualquer que seja a sua categoria ou classe representados pelos sindicatos outorgantes.

2-Este CCT aplica-se às empresas que exerçam exclusivamente a atividade de grossistas em setores onde não exista ou deixe de existir regulamentação coletiva de trabalho.

3-Para efeitos do disposto no número 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja atividade é acessória ou complementar da atividade comercial, quer por a respetiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestar apoio direto a estas.

4- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao ministério responsável pela área laboral, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência e denúncia**

1-O presente CCT entra em vigor 5 dias após a sua publicação e terá um prazo de vigência de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2-A tabela salarial terá um prazo de vigência de 12 meses, será revista anualmente e produz efeitos a 1 de janeiro de cada ano, sem prejuízo do disposto na cláusula 58.<sup>a</sup>

3-(...)

4-(...)

5-(...)

6-(...)

7-(...)

## CAPÍTULO III

### **Classificação profissional - Admissão e carreira profissional**

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

Em matéria de período experimental, as entidades observarão as disposições legais aplicáveis.

## CAPÍTULO IV

### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de janeiro de 2026 e por cada dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição de 4,90 €.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>-A

##### **Banco de horas**

1- O empregador poderá instituir um banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 180 horas por ano.

3- O aumento do número de horas semanais referido nos números anteriores pode também operar através da prestação de dias completos de trabalho, em vez de acréscimo de horas diárias em dias normais de trabalho, por acordo entre o empregador e os trabalhadores ou quando se verificarem situações de carácter excecional ligadas à organização da empresa.

4- Os períodos de redução do tempo de trabalho podem ser observados pela redução diária do período normal de trabalho ou pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, por acordo entre o empregador e os trabalhadores ou verificadas situações de carácter excecional ligadas à organização da empresa.

5- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia sempre direito a um período para refeição, contado como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

6- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

7- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com a antecedência mínima de 30 dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- Na compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, o empregador deve avisar o trabalhador do tempo de redução, com 5 dias de antecedência.

9- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de 30 dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

10- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, o que poderá ainda ser efetuado até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, ou posteriormente, até ao final deste último ano, neste caso mediante acordo entre o empregador e os trabalhadores abrangidos.

11- No caso de a compensação não se mostrar efetuada nos termos referidos no número anterior, o saldo das horas prestadas em acréscimo ao tempo de trabalho será pago pelo valor da retribuição horária normal acrescida de 25 %.

12- A compensação do trabalho prestado em acréscimo, em alternativa à redução, pode ainda ser feita, mediante acordo das partes, mediante:

- a) Aumento do período de férias;
- b) Pagamento em dinheiro, no valor da retribuição horária normal acrescida de 25 %.

13- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos. Sempre que o trabalho prestado tenha o seu início ou término em hora em que não se encontrem disponíveis transportes públicos coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

15- Ocorrendo a cessação do contrato por qualquer motivo, sem que tenha havido a compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem direito a receber o valor dessas horas, com base no valor/hora normal. Em contrapartida, os débitos de horas pelos trabalhadores não serão descontados pelas empresas em caso de cessação de contrato de trabalho, exceto em situações de revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo, resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador ou despedimento por facto imputável ao trabalhador, em que os créditos poderão ser efetivamente descontados.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Formação

- 1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um mínimo de quarenta horas de formação continua.
- 2- Nas microempresas, o número mínimo de horas de formação referido no número anterior é reduzido para vinte e cinco horas em cada ano civil.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho, aplicam-se, respectivamente, de 1 de abril a 31 de dezembro de 2025 e de 1 de janeiro a 31 de janeiro de 2026.

### Tabela geral de retribuições

Em vigor de 1 de abril a 31 de dezembro de 2025

Níveis	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I	870,00 €	870,00 €	870,00 €
II	870,00 €	870,00 €	870,00 €
III	870,50 €	870,50 €	870,50 €
IV	871,50 €	871,50 €	871,50 €
V	872,00 €	873,00 €	874,00 €
VI	873,00 €	875,00 €	890,00 €
VII	875,00 €	892,00 €	906,00 €
VIII	877,00 €	942,00 €	958,00 €

IX	899,00 €	967,00 €	984,00 €
X	911,00 €	970,00 €	1 026,00 €
XI	942,00 €	981,00 €	1 047,00 €
XII	1 013,00 €	1 072,00 €	1 111,00 €

## ANEXO III-B

**Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores**

Em vigor de 1 de abril de 2025 a 31 de dezembro de 2025

Níveis	Remunerações
I	895,00 €
II	968,00 €
III	1 082,00 €
IV	1 235,00 €
V	1 334,00 €
VI	1 461,00 €
VII	1 651,00 €
VIII	1 714,00 €

**Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas**

Em vigor de 1 de abril de 2025 a 31 de dezembro de 2025

Níveis	Tabela 1	Tabela 2
I a)	1 208,00 €	1 271,00 €
I b)	1 299,00 €	1 368,00 €
I c)	1 402,00 €	1 489,00 €
II	1 550,00 €	1 678,00 €
III	1 810,00 €	1 931,00 €
IV	2 149,00 €	2 272,00 €
V	2 505,00 €	2 626,00 €

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026

Níveis	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I	920,00 €	920,00 €	920,00 €
II	920,00 €	920,00 €	920,00 €
III	920,50 €	920,50 €	920,50 €
IV	921,50 €	921,50 €	921,50 €

V	922,00 €	923,00 €	924,00 €
VI	924,00 €	926,00 €	930,00 €
VII	927,00 €	935,00 €	936,00 €
VIII	940,00 €	970,00 €	981,00 €
IX	947,00 €	998,00 €	1 010,00 €
X	967,00 €	1 001,00 €	1 057,00 €
XI	942,00 €	1 011,00 €	1 072,00 €
XII	1 038,00 €	1 092,00 €	1 131,00 €

## ANEXO III-B

**Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores**

Em vigor de 1 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026

Níveis	Remunerações
I	945,00 €
II	1 018,00 €
III	1 132,00 €
IV	1 285,00 €
V	1 384,00 €
VI	1 511,00 €
VII	1 691,00 €
VIII	1 754,00 €

**Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas**

Em vigor de 1 de abril de 2025 a 31 de dezembro de 2025

Níveis	Tabela 1	Tabela 2
I a)	1 258,00 €	1 321,00 €
I b)	1 349,00 €	1 418,00 €
I c)	1 452,00 €	1 539,00 €
II	1 600,00 €	1 728,00 €
III	1 860,00 €	1 981,00 €
IV	2 189,00 €	2 312,00 €
V	2 545,00 €	2 666,00 €

## Notas:

- 1-a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a 1686,00 €;  
 b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a 1686,00 €;  
 c) No caso das empresas tributadas em IRS o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previsto no artigo 4.º do CIRS), da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.
- 2- Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20 % ou 23 % do valor da retribuição do nível V da tabela geral de retribuições do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

### **Disposição transitória**

Acordam as partes que no caso de existirem pagamentos retroativos relativos à aplicação das tabelas salariais, os mesmos poderão ser pagos no máximo em três vezes.

### **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 1200 empresas e 8363 trabalhadores

Lisboa, 19 de março de 2026.

Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

*Rute Geirinhas Martins*, mandatária.

AESintra - Associação Empresarial do Concelho de Sintra:

*Rute Geirinhas Martins*, mandatária.

Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:

*Fátima Mendo*, mandatária.

ACISVFXAV - Associação Empresarial dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

*João Paulo Range*, mandatário.

Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer - ACICA:

*Rute Geirinhas Martins*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Depositado a 9 de abril de 2026, a fl. 133 do livro n.º 13, com o n.º 71/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras**

## Artigo 1.º

**Acordo de revisão parcial do CCT**

As associações outorgantes acordam na revisão parcial do CCT entre as mesmas celebrado, cujo texto consolidado está publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2024, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2025, nos seguintes termos:

## Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- A presente convenção coletiva de trabalho é vertical e abrange, por um lado, as pessoas singulares ou coletivas filiadas na APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, que desenvolvam uma atividade de comércio retalhista ou grossista, alimentar e/ou não alimentar, de venda de produtos de grande consumo e, por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.»

2- [...]

3- [...]

4- Os outorgantes propõem-se a requerer em conjunto ao ministério responsável pelos assuntos laborais, no momento do depósito do presente acordo de revisão parcial do CCT, a respetiva portaria de extensão, nos seguintes termos:

a) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na APED, que desenvolvam atividade retalhista ou grossista com o âmbito referido no número 1, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no CCT não representados pelas associações sindicais outorgantes;

b) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer associação de empregadores que exerçam a atividade de comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, desde que os respetivos estabelecimentos obedeçam a uma das seguintes condições:

i) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponha de uma área de venda contínua, de comércio a retalho alimentar, igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

ii) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponha de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

iii) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

iv) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

## Cláusula 11.ª

**Organização do horário de trabalho**

1- [...]

2- Os horários fixos devem ser afixados ou comunicados aos trabalhadores interessados pelo menos com 8 (oito) dias de antecedência.

3- O horário diversificado, entendendo-se como horário diversificado aquele em que o início e fim do período normal de trabalho diário não é igual no decorrer da mesma semana, deverá ser afixado ou comunicado, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, aos trabalhadores interessados.

- 4- [...]
- 5- [...]
- 6- [...]
- 7- [...]
- 8- [...]
- 9- [...]
- 10- [...]
- 11- [...]
- 12- [...]

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de 6,15 €, sem prejuízo dos valores mais elevados já praticados.

2- Para os trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho inferiores a 5 horas, o valor do subsídio de alimentação será, naqueles dias, pago na proporção do respetivo tempo diário de trabalho prestado relativamente ao período normal de trabalho diário de um trabalhador a tempo completo.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

- 1- [...]
- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]
- 5- [...]

6- A formação poderá decorrer de forma presencial, à distância (*e-learning*), ou em modalidade híbrida (*b-learning*).

7- A formação no posto de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação profissional contínua exigido pela lei, desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação da formação, nomeadamente o respetivo conteúdo programático, duração da formação, o seu início e termo, devendo ser disponibilizado ao trabalhador o certificado da formação proporcionada.

8- A duração da formação que seja disponibilizada ao trabalhador para beneficiar durante o horário de trabalho, em período da sua preferência, e que o trabalhador não frequente, será considerada no cômputo do número anual de horas de formação contínua legalmente previsto, devendo o empregador propiciar ao trabalhador as condições necessárias para a frequência da formação.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

Nível	Âmbito profissional	Remuneração mínima mensal/tempo completo
I	Diretor	1 625,00 €
II	Diretor de loja	
III	Analista de sistema A Chefe de serviços Supervisor de zona Técnico licenciado A	1 607,15 €

IV	<p>Analista de sistemas B          Chefe de departamento          Coordenador de loja          Gerente de loja          Gestor de produto comercial A          Programador informático de 1.<sup>a</sup>          Técnico licenciado B</p>	1 415,00 €
V	<p>Chefe de secção administrativo          Chefe de sector          Comprador          Encarregado (carnes)          Encarregado de armazém          Encarregado de loja A          Gestor de produto comercial B          Programador informático de 2.<sup>a</sup>          Secretário de administração          Supervisor de secção          Técnico licenciado C          Técnico/técnico administrativo A</p>	1 247,00 €
VI	<p>Chefe de secção/operador encarregado          Eletricista-auto principal          Encarregado de loja B          Encarregado/chefe de <i>snack</i>          Oficial de carnes principal          Secretário de direção          Técnico/técnico administrativo B</p>	989,75 €
VII	<p>Eletricista-auto especializado          Eletricista principal          Escriturário principal          Fiel de armazém          Mecânico principal          Oficial de carnes especializado          Operador de armazém principal          Operador de hipermercado/supermercado/loja principal          Panificador/pasteleiro principal          Secretário          Subchefe de secção administrativo          Subchefe de secção          Técnico/técnico administrativo C</p>	968,75 €

VIII	<p>           Conferente            Cozinheiro especializado            Decorador especializado            Desenhador especializado            Eletricista especializado            Eletricista-auto de 1.<sup>a</sup>            Empregado de mesa/bar/balcão/<i>snack</i> especializado            Escriturário especializado            Mecânico especializado            Motorista de pesados            Oficial de carnes de 1.<sup>a</sup>            Oficial serralheiro civil            Oficial serralheiro mecânico            Operador de armazém especializado            Operador de hipermercado/supermercado/loja especializado            Operador informático de 1.<sup>a</sup>            Panificador/pasteleiro especializado            Telefonista/rececionista especializado            Vigilante especializado         </p>	952,50 €
IX	<p>           Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>            Decorador de 1.<sup>a</sup>            Desenhador de 1.<sup>a</sup>            Eletricista de 1.<sup>a</sup>            Eletricista-auto de 2.<sup>a</sup>            Empregado de mesa/bar/balcão/<i>snack</i> de 1.<sup>a</sup>            Empregado de serviços externos de 1.<sup>a</sup>            Escriturário de 1.<sup>a</sup>            Mecânico de 1.<sup>a</sup>            Motorista de ligeiros            Oficial de carnes de 2.<sup>a</sup>            Operador de hipermercado /supermercado/loja de 1.<sup>a</sup>            Operador de armazém de 1.<sup>a</sup>            Operador informático de 2.<sup>a</sup>            Panificador/pasteleiro de 1.<sup>a</sup>            Telefonista/rececionista de 1.<sup>a</sup>            Vigilante de 1.<sup>a</sup> </p>	937,25 €
X	<p>           Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>            Decorador de 2.<sup>a</sup>            Desenhador de 2.<sup>a</sup>            Eletricista de 2.<sup>a</sup>            Empregado de mesa/bar/balcão/<i>snack</i> de 2.<sup>a</sup>            Empregado de serviços externos de 2.<sup>a</sup>            Escriturário de 2.<sup>a</sup>            Mecânico de 2.<sup>a</sup>            Operador de armazém de 2.<sup>a</sup>            Operador de hipermercado/supermercado/ loja de 2.<sup>a</sup>            Operador informático estagiário            Panificado/pasteleiro de 2.<sup>a</sup>            Telefonista/rececionista de 2.<sup>a</sup>            Vigilante de 2.<sup>a</sup> </p>	926,75 €

XI	Auxiliar de cozinha/praticante de cozinha Contínuo Desenhador ajudante Escriturário estagiário Guarda Operador de armazém ajudante Operador de hipermercado/supermercado/loja ajudante Pacote Praticante carnes Praticante eletricista Praticante de eletricista-auto Praticante de mecânico Praticante de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> Praticante de panificação/ pastelaria Servente/ajudante de motorista Servente de limpeza	925,00 €
----	---	----------

### Artigo 2.º

#### Carácter globalmente mais favorável

As alterações decorrentes do presente acordo de revisão parcial do CCT identificado no artigo 1.º, consideram-se globalmente mais favoráveis do que o disposto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores.

### Artigo 3.º

#### Entrada em vigor e produção de efeitos

1- As alterações constantes do presente acordo de revisão parcial entram em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O valor do subsídio de alimentação previsto no número 1 da cláusula 19.<sup>a</sup> e os valores previstos na tabela salarial constante do anexo III produzem efeitos a partir do dia 1 de março de 2026 (inclusive).

Para efeitos de cumprimento da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, a associação de empregadores outorgante declara que o presente CCT abrange, à presente data, 232 empregadores e a associação sindical outorgante estima que serão abrangidos trabalhadores 153 mil trabalhadores.

Lisboa, 17 de março de 2026.

Pela Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED:

*José António Nogueira de Brito*, na qualidade de presidente da direção.

*Ana Alves*, na qualidade de vice-presidente da direção da APED.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 9 de abril de 2026, a fl. 131 do livro n.º 13, com o n.º 58/2026, 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 LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Revisão global**

## Cláusula prévia

## Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2025.

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

1-O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP SGPS, Unipessoal, L.<sup>da</sup> e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.

2-A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3-A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência, denúncia e revisão

1-O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2-O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3-As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

4-A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5-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.

6-As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- 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.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

## CAPÍTULO II

### Admissão, formação e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este ACT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão, noção e duração do período experimental

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

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

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

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

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

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

ii) Desempenhem funções de confiança;

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

Notas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Formação profissional, objetivos e formação contínua

1- Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

2- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas e subsídio para formação contínua**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Categoria profissional**

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

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

### CAPÍTULO III

#### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade patronal**

1- São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente ACT e na legislação vigente;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

- f)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g)* Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- i)* Adotar, no que refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j)* Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k)* Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l)* Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- m)* Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- n)* Enviar ao sindicato até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

- a)* Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b)* Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e)* Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho - Definição e fixação

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

2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por atividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável, mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) Horário desfasado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 19h00 de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, obrigando-se a entidade empregadora a fazer coincidir um fim-de-semana completo de sábado e domingo pelo menos duas vezes por mês.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afetos à receção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

- 1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.
- 2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
  - a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
  - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
- 4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 meses.
- 5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respetivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 31.<sup>a</sup>
- 6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.
- 7- Sempre que o trabalhador tenha de efetuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.
- 8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.
- 9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Limite do trabalho suplementar**

- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:
- a) Duzentas horas por ano;
  - b) Duas horas por dia normal de trabalho;
  - c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
  - d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

## CAPÍTULO V

### **Retribuição de trabalho**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Definição e âmbito**

- 1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Local, forma e data do pagamento da retribuição**

1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua atividade, salvo acordo em contrário.

2- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VI da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respetiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efetuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de Segurança Social ou empresa seguradora.

4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho suplementar em dia útil**

1- O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % por hora ou fração subsequente.

2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

*RNM* - Retribuição normal mensal - Retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo II, diuturnidades, abonos para fálhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

*HT* - Horário de trabalho semanal.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado**

1-O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado é pago:

a) Pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

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

3-O trabalho prestado ao domingo, por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = VM \times 0,75 : 30$$

sendo:

A - Acréscimo.

VM - Vencimento mensal.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1-O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VI da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2-Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Retribuição especial por trabalho noturno**

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

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Antiguidade**

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,15 € por cada dia de trabalho.

2-O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3-Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4-Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5-Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6-O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

## CAPÍTULO VI

**Transferência e deslocações em serviço**Cláusula 29.<sup>a</sup>**Deslocações e transferências - Princípio geral**

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

3- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efetivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efetuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Local de trabalho habitual**

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Deslocações em serviço**

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

- Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;
- Almoço - Das 11h30 às 14h00;
- Jantar - Das 19h00 às 21h30;
- Ceia - Das 24h00 às 2h00.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

- Pequeno-almoço ..... 3,50 €;
- Almoço ou jantar ..... 12,56 €;
- Ceia ..... 3,35 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efetuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efetuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efetiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar, exceto para os trabalhadores que cumpram o horário especial previsto na alínea *b*) da cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Feridos

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

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

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Férias

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

2- 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.

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- 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.

4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2- O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

3- Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

4- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

7- Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

8- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

10- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade no Continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11- Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

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

5- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e ao respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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 normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **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) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

e) As motivadas por impossibilidade de prestação do 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 da lei vigente e deste ACT;

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, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei vigente;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea k) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, 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- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, exceto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

2- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Cessação do impedimento prolongado**

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

## CAPÍTULO VIII

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho**

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;
- b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;
- c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;
- d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador:
  - Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
  - Divisão II - despedimento coletivo;
  - Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;
  - Divisão IV - Despedimento por inadaptação;
- e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Despedimento de representantes dos trabalhadores**

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de ação judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respetivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respetiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspeção do trabalho da respetiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade empregadora não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao dobro da prevista na cláusula 46.<sup>a</sup> e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### 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 a duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

## CAPÍTULO X

### Atividade sindical na empresa

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Quotização sindical**

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

## CAPÍTULO XI

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**Cláusula 52.<sup>a</sup>**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.º 99/2003, de 27 de agosto, n.º 35/2004, de 29 de julho, e n.º 102/2009, de 10 de setembro, na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, e legislação complementar.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Medicina do trabalho**

1-O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2-Exceto no ato de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3-Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspeção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4-Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Seguros**

1-Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

§ único. O trabalhador fica obrigado a devolver o valor da baixa recebido da companhia de seguros até 60 dias após a data em que retomar o trabalho, podendo a entidade empregadora, no caso de incumprimento, pedir judicialmente a sua devolução ou descontar na retribuição as verbas recebidas da seguradora.

2-O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajeto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT, mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efetivo e outro suplente em representação da LACTICOOP;

b) Um membro efetivo e outro suplente em representação do SPL.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efetivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

## CAPÍTULO XIII

### Sistema de mediação laboral

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

## CAPÍTULO XIV

### Direito à informação e consulta

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades direta ou indiretamente outorgantes deste ACT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Informação e consulta**

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP SGPS, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, o direito à informação e consulta, nos termos da Diretiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

## CAPÍTULO XV

**Disposições finais**Cláusula 60.<sup>a</sup>**Prémio de antiguidade**

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 26.<sup>a</sup>, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Garantia de manutenção de regalias**

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

## ANEXO I

**Definição de funções**

*Ajudante (eletricista)* - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Ajudante-chefe de laboratório* - É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

*Ajudante de encarregado de armazém* - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

*Ajudante de encarregado de secção* - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

*Analista* - É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em analista de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e de 3.<sup>a</sup>

*Analista auxiliar* - É o trabalhador sem formação especializada, mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

*Analista principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

*Assessor técnico* - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projetos ou

ações. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja ação coordena e controla seja igual ou inferior.

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

*Assistente administrativo principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

*Assistente comercial* - É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo diretrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efetuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e ações de regularização de pagamentos.

*Auxiliar de laboração* - É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este, desempenhadas.

*Bate-chapas (chapeiro)* - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Procede ainda à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

*Caixa* - É o trabalhador que efetua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transações respeitantes à gestão da entidade empregadora.

*Chefe do centro de informática* - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a atividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

*Chefe de laboratório* - É o trabalhador com o curso superior adequado que chefia os serviços de laboratório.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

*Comercial* - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseje, auxilia o cliente a efetuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

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

*Diretor de departamento* - É o trabalhador que, dependendo diretamente do diretor-geral, exerce cargos de responsabilidade diretiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de

ação que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as atividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de atividade da empresa de acordo com os objetivos de política geral da empresa, exerce a sua atividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de atividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

*Diretor-geral* - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objetivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

*Encarregado eletricitista* - É o trabalhador eletricitista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos profissionais.

*Encarregado metalúrgico* - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos funcionários.

*Encarregado de secção* - É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

*Encarregado de transportes* - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

*Encarregado de vulgarizador* - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade de vulgarizador.

*Estagiário* - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

*Inseminador artificial* - É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado higio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efetuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do diretor do subcentro de inseminação artificial ou do médico veterinário ligado ao próprio serviço.

*Lavador* - É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

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

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

*Mecânico de frio* - É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede a limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respetiva aparelhagem de proteção e controlo.

*Monitor* - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruídos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruído na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruídos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

*Motorista (de pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

*Oficial (eletricista)* - É o trabalhador eletricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

*Operário de laboração* - É o trabalhador que se integra diretamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

*Operário de laboratório* - É o trabalhador responsável pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

*Operário não diferenciado* - É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

*Porteiro* - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da receção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

*Programador de informática* - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Secretário da direção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

*Servente de armazém* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

*Técnico de higiene e segurança (industrial)* - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

*Tratador de vacaria* - É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efetivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas ações de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efetivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica que lhe for determinada.

*Vulgarizador* - É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

## ANEXO II

**Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Diretor-geral	1 673,50 €
II	Diretor de departamento	1 541,50 €
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 391,00 €
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório	1 298,00 €
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	1 181,00 €
VI	Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Programador Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Inseminador Secretário(a) Técnico de higiene e segurança industrial	1 121,00 €
VII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> Caixa Encarregado eletricista Encarregado metalúrgico/oficina Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Comercial	1 061,00 €
VIII	Analista de 1. <sup>a</sup> Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> Encarregado de secção Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> Mecânico de frio de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados Oficial eletricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	1 053,00 €
IX	Ajudante encarregado de secção Vulgarizador de 1. <sup>a</sup> Distribuidor	1 030,00 €

X	Analista de 2. <sup>a</sup> Analista auxiliar Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> Mecânico de frio de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Oficial eletrícista até 3 anos Operário de laboração de 1. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> Vulgarizador de 2. <sup>a</sup>	1 015,00 €
XI	Lubrificador Operário de laboração de 2. <sup>a</sup> Conferente	988,00 €
XII	Lavador Operário de laboratório Servente de armazém Ajudante de eletrícista Auxiliar de laboração Estagiário Porteiro Praticante metalúrgico Operário não diferenciado Servente de limpeza Tratador de vacaria	972,00 €

Aveiro, 26 de janeiro de 2026.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, como mandatário.

*Ana Paula Lima Rodrigues*, como mandatária.

Pela LACTICOOP SGPS, Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, como mandatário.

*Ana Paula Lima Rodrigues*, como mandatária.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

*António Manuel dos Santos Ribeiro*, como mandatário.

Depositado a 9 de abril de 2026, a fl. 132 do livro n.º 13, com o n.º 63/2026, 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 LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global**

## Cláusula prévia

## Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2024 e n.º 12, de 29 de março de 2025.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

1-O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP SGPS - Unipessoal, L.<sup>da</sup> e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1-O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2-O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- 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.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- 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.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

## CAPÍTULO II

**Admissão, formação e carreira profissional**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Condições mínimas de admissão**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este ACT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Condições específicas de admissão, noção e duração do período experimental**

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

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

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

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

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

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

*ii) Desempenhem funções de confiança;*

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

Notas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional, objetivos e formação contínua**

1- Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

*a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;*

*b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;*

*c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.*

2- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

*a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;*

*b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;*

*c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;*

*d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.*

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas e subsídio para formação contínua**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Categoria profissional**

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

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

### CAPÍTULO III

#### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade patronal**

1- São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente ACT e na legislação vigente;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- i) Adotar, no que refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

*k)* Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;

*l)* Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

*m)* Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

*n)* Enviar ao SETAAB até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- São deveres do empregador:

*a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

*b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

*c)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;

*d)* Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

*e)* Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

*f)* Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

*g)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

*h)* Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;

*i)* Cooperar, no empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

*j)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

*k)* Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

*a)* Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedilo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

*b)* Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

*c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

*d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;

*e)* Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;

*f)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

*g)* Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

*h)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho - Definição e fixação

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

2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por atividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) Horário desfasado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 19h00 de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, obrigando-se a entidade empregadora a fazer coincidir um fim-de-semana completo de sábado e domingo pelo menos duas vezes por mês.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 meses.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respetivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efetuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Límite do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

## CAPÍTULO V

### **Retribuição de trabalho**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Definição e âmbito**

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Local, forma e data do pagamento da retribuição**

1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VI da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efetuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de Segurança Social ou empresa seguradora.

4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho suplementar em dia útil**

1- O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % por hora ou fração subsequente.

2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

*RNM* - Retribuição normal mensal - Retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

*HT* - Horário de trabalho semanal.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado é pago:

a) Pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

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

3- O trabalho prestado ao domingo, por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = VM \times 0,75 : 30$$

sendo:

*A* - Acréscimo.

*VM* - Vencimento mensal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1-O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Retribuição especial por trabalho noturno**

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Antiguidade**

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,15 € por cada dia de trabalho.

2-O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3-Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4-Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5-Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6-O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

## CAPÍTULO VI

**Transferência e deslocações em serviço**Cláusula 29.<sup>a</sup>**Deslocações e transferências - Princípio geral**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.
- 3- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.
- 6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.
- 7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.
- 8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Local de trabalho habitual**

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Deslocações em serviço**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.
- 2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.
- 3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:
  - a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;
  - b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:
    - Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;
    - Almoço - Das 11h30 às 14h00;
    - Jantar - Das 19h00 às 21h30;
    - Ceia - Das 24h00 às 2h00.
- 4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:
  - Pequeno-almoço ..... 3,50 €;
  - Almoço ou jantar ..... 11,90 €;
  - Ceia ..... 3,35 €.
- 5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.
- 6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.
- 7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importân-

cia correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8-Os trabalhadores que efetuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efetuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9-Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efetiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar, excepto para os trabalhadores que cumpram o horário especial previsto na alínea *b*) da cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Feriados

1-Serão considerados feriados obrigatórios:

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

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

3-Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4-Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Férias

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

2-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.

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.
- 3- 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.
- 4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:
  - a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;
  - b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.
- 5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.
- 6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.
- 7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.
- 8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 2- O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.
- 3- Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.
- 4- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.
- 5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.
- 6- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.
- 7- Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.
- 8- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.
- 9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.
- 10- Terão direito a acumular férias de dois anos:
  - a) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade no Continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
  - b) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade quando pretendam gozá-las no Continente;
  - c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11- Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

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

5- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e ao respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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 normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **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) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

e) As motivadas por impossibilidade de prestação do 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 da lei vigente e deste ACT;

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, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei vigente;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

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

a) Dadas 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 k) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, 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- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Comunicação e prova de falta**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas**

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, exceto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

2- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Cessação do impedimento prolongado**

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

### CAPÍTULO VIII

#### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho**

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;
- b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;
- c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;
- d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador:
  - Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
  - Divisão II - despedimento coletivo;
  - Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;
  - Divisão IV - Despedimento por inadaptação;
- e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Despedimento de representantes dos trabalhadores**

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade empregadora não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3-O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao dobro da prevista na cláusula 46.<sup>a</sup> e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4-O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

1-A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2-Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

3-Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### 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 a duração igual ou superior a seis meses.

2-A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

3-Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

## CAPÍTULO X

### Atividade sindical na empresa

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

## CAPÍTULO XI

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.º 99/2003, de 27 de agosto e n.º 35/2004, de 29 de julho e n.º 102/2009 de 10 de setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro e legislação complementar.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1-O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2-Exceto no ato de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3-Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspeção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4-Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Seguros

1-Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

§ único. O trabalhador fica obrigado a devolver o valor da baixa recebido da companhia de seguros até 60 dias após a data em que retomar o trabalho, podendo a entidade empregadora, no caso de incumprimento, pedir judicialmente a sua devolução ou descontar na retribuição as verbas recebidas da seguradora.

2-O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1-É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

- a) Um membro efetivo e outro suplente em representação da LACTICOOP;
- b) Um membro efetivo e outro suplente em representação do SETAAB;

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efetivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

### CAPÍTULO XIV

#### Sistema de mediação laboral

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerarem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

### CAPÍTULO XV

#### Direito à informação e consulta

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades direta ou indiretamente outorgantes deste ACT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP, SGPS - Unipessoal, L.<sup>da</sup>, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - Delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB), o direito à informação e consulta, nos termos da Diretiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.<sup>a</sup>, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante (eletricista)* - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Ajudante-chefe de laboratório* - É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

*Ajudante de encarregado de armazém* - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

*Ajudante de encarregado de secção* - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

*Analista* - É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em analista de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e de 3.<sup>a</sup>

*Analista auxiliar* - É o trabalhador sem formação especializada mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

*Analista principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

*Assessor técnico* - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projetos ou ações. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja ação coordena e controla seja igual ou inferior.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários

à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Assistente administrativo principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

*Assistente comercial* - É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo diretrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efetuar trabalhos de prospeção, promoção e fomento e ações de regularização de pagamentos.

*Auxiliar de laboração* - É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este desempenhadas.

*Bate-chapas (chapeiro)* - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Procede ainda à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

*Caixa (escritório)* - É o trabalhador que efetua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transações respeitantes à gestão da entidade empregadora.

*Chefe do centro de informática* - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a atividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

*Chefe de laboratório* - É o trabalhador com o curso superior adequado que chefia os serviços de laboratório.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

*Comercial* - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseje, auxilia o cliente a efetuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

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

*Diretor de departamento* - É o trabalhador que, dependendo diretamente do diretor-geral, exerce cargos de responsabilidade diretiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de ação que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as atividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de atividade da empresa de acordo com os objetivos de política geral da empresa, exerce a sua atividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de atividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

*Diretor fabril* - É o trabalhador que coordena a atividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência direta do diretor-geral.

*Diretor-geral* - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objetivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

*Encarregado eletricitista* - É o trabalhador eletricitista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos profissionais.

*Encarregado metalúrgico* - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos funcionários.

*Encarregado de secção* - É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

*Encarregado de transportes* - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

*Encarregado de vulgarizador* - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade de vulgarizador.

*Estagiário* - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

*Inseminador artificial* - É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado higiénico-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efetuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do diretor do subcentro de inseminação artificial ou do médico veterinário ligado ao próprio serviço.

*Lavador* - É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

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

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

*Mecânico de frio* - É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede a limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respetiva aparelhagem de proteção e controlo.

*Monitor* - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruídos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruído na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruídos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

*Motorista (de pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

*Oficial (eletricista)* - É o trabalhador eletricitista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

*Operário de laboração* - É o trabalhador que se integra diretamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

*Operário de laboratório* - É o trabalhador responsável pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

*Operário não diferenciado* - É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

*Porteiro* - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregue da receção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

*Praticante* - É o/a trabalhador(a) que, desempenhando funções de menor responsabilidade, se prepara para ascender às respetivas categorias profissionais.

*Programador de informática* - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os organogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Repositor* - É o trabalhador que tem como função principal a de reabastecer produtos em prateleiras, em alguns casos, decidir locais de exposição dos produtos, verificar datas de validade, controlar o giro dos produtos e retirar itens danificados.

*Secretário da direção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: Redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

*Servente de armazém* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

*Técnico de higiene e segurança (industrial)* - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

*Tratador de vacaria* - É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efetivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas ações de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efetivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica que lhe for determinada.

*Vulgarizador* - É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

## ANEXO II

**Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Diretor-geral	1 673,50 €
II	Diretor de departamento	1 541,50 €
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 391,00 €
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório	1 298,00 €
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	1 181,00 €
VI	Ajudante chefe de laboratório Assistente administrativo principal Chefe de secção Encarregado de armazém Inseminador artificial Monitor Programador de informática Secretário(a) Técnico de higiene e segurança industrial	1 121,00 €
VII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> Caixa Comercial Encarregado eletricista Encarregado metalúrgico Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém	1 061,00 €
VIII	Analista de 1. <sup>a</sup> Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> Encarregado de secção Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> Mecânico de frio de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados Oficial eletricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	1 053,00 €
IX	Ajudante encarregado de secção Vulgarizador de 1. <sup>a</sup> Distribuidor	1 030,00 €

X	Analista de 2. <sup>a</sup> Analista auxiliar Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> Mecânico de frio de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Oficial eletrícista até 3 anos Operário de laboração de 1. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> Vulgarizador de 2. <sup>a</sup>	1 015,00 €
XI	Conferente Lubrificador Operário de laboração de 2. <sup>a</sup> Repositor	988,00 €
XII	Ajudante de eletrícista Auxiliar de laboração Estagiário Lavador Operário de laboratório Operário não diferenciado Porteirometalúrgico Praticante Servente de armazém Servente de limpeza Tratador de vacaria	972,00 €

Lisboa, 14 de janeiro de 2026.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, com mandatário.

*Ana Paula Lima Rodrigues*, com mandatária.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, UCRL:

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, com mandatário.

*Ana Paula Lima Rodrigues*, com mandatária.

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

*Joaquim M. F. Venâncio*, como mandatário.

Depositado a 9 de abril de 2026, a fl. 133 do livro n.º 13, com o n.º 70/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial e texto consolidado**

Acordo de empresa entre a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro-Sul e Regiões Autónomas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2008, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 e maio de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2023 e republicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2023, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2024 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2025.

## Cláusula primeira

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, cuja atividade é a captação, tratamento e distribuição de água (CAE 36001 e CAE 36002), adiante designada por empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias e áreas referidas nos anexos III e IV deste AE, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes estimam que o número de trabalhadores abrangidos por este AE é de 675.

3- Os salários constantes da tabela salarial que integra o anexo III do AE são aumentados em 2,5 % (dois vírgula cinco por cento), com um mínimo de 75,00 €, com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2026, republicando-se esse anexo III com esta atualização (tabela salarial 2026).

4- Caso um trabalhador não beneficie de atualização da sua retribuição base mensal por via da atualização da tabela salarial, a sua retribuição base mensal será atualizada em 2,5 % (dois vírgula cinco por cento).

5- Os valores das rubricas indexadas ao nível A1 da tabela salarial são atualizados em consonância com a atualização do valor do nível A1, com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2026.

## Cláusula segunda

Em conformidade com o disposto no artigo 519.º, número 3, do Código do Trabalho, republica-se o texto integral do AE.

**Texto integral republicado**

Alteração salarial e outras do acordo de empresa entre a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro-Sul e Regiões Autónomas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2008, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 e maio de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2023 e republicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2023, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2024 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2025.

## CAPÍTULO I

### Âmbito, área, vigência e sobrevigência e denúncia

#### Cláusula I-1

##### Âmbito

1-O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, cuja actividade é a captação, tratamento e distribuição de água (CAE 36002), adiante designada por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias e áreas referidas nos anexos III e IV deste AE, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes estimam que o número de trabalhadores abrangidos por este AE é de 675.

#### Cláusula I-2

##### Área

O presente AE aplica-se nos distritos de Lisboa e Santarém, áreas onde a EPAL exerce a sua actividade.

#### Cláusula I-3

##### Vigência e sobrevigência

1- Salvo o disposto no número 5 desta cláusula, o presente AE vigora pelo prazo de 36 meses.

2- Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, aplica-se o seguinte regime:

a) O AE renova-se sucessivamente por períodos de 36 meses;

b) Havendo denúncia, o AE renova-se por um período de um ano e, estando as partes em negociação, por novo período de um ano;

c) Decorridos os prazos previstos nas alíneas anteriores, a convenção colectiva mantém-se em vigor desde que se tenha iniciado a conciliação ou a mediação, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo a sua vigência durar mais de seis meses.

3- No caso de se ter iniciado a arbitragem durante o período fixado no número anterior, a convenção colectiva mantém os seus efeitos até à entrada em vigor da decisão arbitral.

4- Decorrida a sobrevigência prevista nos números anteriores, a convenção cessa os seus efeitos.

5- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária não indexadas têm vigência anual com início em 1 de janeiro e até 31 de dezembro de cada ano.

#### Cláusula I-4

##### Denúncia

1- O AE pode ser denunciado por qualquer das outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo de prazo de vigência previsto no número 1 ou na alínea a) do número 2, aquele e esta da cláusula anterior.

3- O destinatário da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos 30 dias seguintes à recepção daquela.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula II-1

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições do presente AE e os regulamentos dele emergentes;

b) Instalar os trabalhadores em boas condições nos respectivos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam pedidos com vista ao exercício das suas atribuições;
- e) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados, devidamente autenticados, contendo informações de carácter profissional, de acordo com as indicações expressamente solicitadas;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- g) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar a ampliação das suas habilitações, dando-lhes as facilidades conforme o disposto neste AE;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir dos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e com as suas possibilidades físicas;
- j) Não pôr obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho, ou fora deles, dando-lhes as facilidades constantes deste AE ou da lei;
- k) Pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;
- l) Pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações dentro da empresa adequadas para reuniões; competirá aos mesmos decidir dos representantes de trabalhadores que podem assistir e participar nessas reuniões; às mesmas poderão assistir pessoas estranhas à empresa desde que aqueles representantes o solicitem com uma antecedência mínima de vinte e quatro horas;
- m) Dar conhecimento aos trabalhadores da deliberação tomada relativamente a qualquer reclamação por ele feita, no prazo máximo de 15 dias úteis a contar da data em que dela tomou conhecimento;
- n) Facultar à comissão de trabalhadores todos os elementos sobre a actividade da empresa necessários ao exercício do controlo de gestão;
- o) Autorizar os contactos entre os trabalhadores em serviço;
- p) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço sempre que situações excepcionais o justifiquem;
- q) Não praticar *lock out*;
- r) Não subcontratar mão-de-obra;
- s) Proporcionar aos trabalhadores, quando em serviço ao ar livre, condições de protecção adequadas a definir pelo regulamento de uniformes;
- t) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar ao sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotas, bem como o mapa de quotização, dos trabalhadores que expressamente solicitem esta modalidade de pagamento ao respectivo sindicato;
- u) Prestar assistência jurídica aos trabalhadores da empresa em diligências e processos consequentes a actos praticados ou factos ocorridos em e por razões de serviço e respeitantes a litígios com terceiros, excepto nos casos em que esteja claramente indiciada responsabilidade penal dos trabalhadores em causa;
- v) Assumir a responsabilidade civil decorrente da assinatura de termos de responsabilidade previstos nos artigos 8.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 229/1976, de 1 de abril, desde que tal responsabilidade não seja consequente a actos dolosos praticados pelos trabalhadores responsáveis.

#### Cláusula II-2

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas com competência, zelo, pontualidade e assiduidade;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente privarem;
- e) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

- g) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste AE e na lei;
- h) Velar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização de bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- i) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições deste AE e da lei;
- j) Comunicar, por escrito, à empresa, no prazo de 15 dias, qualquer eventual alteração de residência;
- k) Comunicar, por escrito, à empresa a obtenção de novas habilitações escolares ou profissionais, juntando a respectiva prova.

#### Cláusula II-3

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar -lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo os casos previstos neste AE;
- d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador, salvo a requerimento deste, com parecer prévio do sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- e) Transferir qualquer trabalhador sem o seu prévio consentimento dado por escrito, sem prejuízo do definido no capítulo VII deste AE;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou pessoa ou entidade por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança;
- k) Obrigar os trabalhadores a exercer funções correspondentes a categorias superiores;
- l) Permitir a condução de veículos ligeiros ou pesados a trabalhadores que não tenham a categoria de motoristas na empresa, excepto nos casos regulamentados pela empresa, respeitando o disposto nas cláusulas V-1 e VI-11;
- m) Obrigar os trabalhadores a exercerem funções de caixa ou equiparadas, desde que não incluídas na definição da sua categoria profissional;
- n) Cometer aos trabalhadores o desempenho de funções de nível de qualificação inferior ao inerente à sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE.

#### Cláusula II-4

##### Violação das garantias e direitos das partes

1- Constitui violação das leis de trabalho a prática de actos que contrariem o disposto nas cláusulas II-1, II-2 e II-3.

2- A prática por parte da empresa de qualquer acto de contravenção com o disposto na cláusula II-3 considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão do mesmo por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE.

#### Cláusula II-5

##### Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1- Quando no presente AE se estipula a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de seis dias úteis contados a partir da data da recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis. O prazo estipulado no número anterior será então contado a partir da data da resposta da empresa.

3- A falta de resposta naqueles prazos é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto de consulta.

4- Ao disposto nos números anteriores exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

5- Quando no AE se fizer referência à comissão intersindical da empresa, entende-se que, no caso de o assunto em causa dizer respeito a um trabalhador representado por um sindicato não integrado naquela comissão, a referência é feita à respectiva comissão sindical ou, em caso da não existência desta, ao sindicato.

#### Cláusula II-6

##### **Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas**

1- Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), e ela(s) associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

4- A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

5- O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objecto de acordo.

6- Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores a comissão de trabalhadores, bem como a comissão intersindical, as comissões sindicais e os delegados sindicais.

#### Cláusula II-7

##### **Comissão paritária**

1- Constituição:

a) É constituída uma comissão formada por três representantes da empresa e três representantes do conjunto dos sindicatos outorgantes, que poderão ser assessorados;

b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo;

c) Cada uma das partes indicará à outra, por escrito, nos 15 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão apta a funcionar logo que indicados todos os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte;

e) Sempre que se trate de matéria específica de cada sindicato, o sindicato respectivo far-se-á representar na comissão paritária, substituindo nesta o sindicato menos representativo. Entende-se por matéria específica a constante no anexo V do AE em vigor.

2- Normas de funcionamento:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta do problema a resolver, até cinco dias antes da data da reunião;

c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3- Atribuições:

a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas do presente AE e aprovação de regulamentos internos emergentes do mesmo sem prejuízo do disposto na cláusula V-1;

b) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representados, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sem direito a voto, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

#### 4- Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;
- c) As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores desde que não contrariem a legislação em vigor, devendo ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para publicar no boletim respectivo.

#### Cláusula II-8

##### Momento em que produzem efeitos as alterações na situação do trabalhador

As alterações na situação do trabalhador produzem efeitos a partir do dia 1 do mês em que as mesmas ocorrem.

### CAPÍTULO III

#### Admissões

##### Cláusula III-1

##### Condições gerais de admissão

1- Todas as admissões serão precedidas de um processo de selecção. Em circunstâncias excepcionais, nomeadamente por razões de urgência no provimento do lugar vago, poderá a empresa proceder à admissão por escolha, devendo dar conhecimento à comissão de trabalhadores e à comissão intersindical da empresa.

2- Todo o processo de selecção se deverá desenvolver nas seguintes fases:

- a) Publicitação, em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;
- b) Pré-selecção, em que são eliminados os candidatos que não verifiquem as condições mínimas de candidatura;
- c) Selecção, em que através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

3- O processo de selecção poderá, eventualmente, ser desenvolvido por júri nomeado pela empresa, de entre os seus trabalhadores, empresa externa especializada ou serviços da empresa.

4- É vedada à empresa a admissão de reformados e aposentados.

5- Sempre que houver um processo de selecção, a empresa obriga-se a comunicar o facto por escrito, com a necessária antecedência, ao Serviço Nacional de Emprego e ao sindicato respectivo, para apresentação de eventuais candidaturas. No caso de os postos de trabalho a prover serem susceptíveis de ser ocupados por deficientes, a empresa consultará ainda as respectivas associações.

6- Os processos de selecção serão objecto de relatório circunstanciado e sujeitos a homologação do conselho de gerência, mantendo-se válidos pelo prazo de um ano caso concluam por um número de candidatos superior às vagas existentes no momento da homologação.

7- A idade mínima de admissão não será inferior a 16 anos.

8- A idade de admissão constituirá um factor a considerar em função dos postos de trabalho a prover.

9- As habilitações escolares mínimas exigidas para admissão em qualquer categoria profissional são as definidas por este AE.

10- Quando se verifiquem condições excepcionais poderão ser admitidos candidatos com experiência profissional comprovada que não possuam as habilitações literárias mínimas, para a sua categoria, depois de obtidos pareceres favoráveis da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical da empresa.

11- Nas admissões, o homem e a mulher estão em igualdade de circunstâncias.

##### Cláusula III-2

##### Processos de admissão

1- Os processos de selecção dos trabalhadores a admitir são da competência da empresa, com conhecimento prévio da comissão intersindical da empresa.

2- Em cada processo de selecção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o nível mínimo de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

3- Os processos de selecção, quando desenvolvidos por júri, poderão, se a comissão intersindical da empresa o desejar, ser assistidos por representantes sindicais, aos quais será facultado acesso aos currículos dos candidatos, à realização das entrevistas e às provas efectuadas. Para o efeito, deverá a comissão intersindical da empresa ser avisada com cinco dias úteis de antecedência.

4- Nenhum candidato pode ser admitido ou readmitido sem ter sido aprovado por um exame médico, feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

5- Se o candidato for considerado inapto no exame médico, deve ser informado das razões da sua exclusão, se assim o solicitar.

6- No acto da admissão deverá ser elaborado um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, documento do qual deverão constar:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe (se existir);
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Área de trabalho;
- g) Resultado do exame médico.

7- No acto da admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

### Cláusula III-3

#### Período experimental

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste desde que não excedam metade do período experimental.

4- Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

5- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 210 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

7- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

8- O período experimental referido no número anterior não pode exceder 180 dias.

### Cláusula III-4

#### Readmissão

1- A empresa poderá readmitir qualquer trabalhador que tenha pertencido aos seus quadros de pessoal.

2- A readmissão fica condicionada à apreciação do anterior comportamento profissional e disciplinar do trabalhador.

3- Será obrigatoriamente pedido o parecer da comissão intersindical da empresa em todos os casos de readmissão. A readmissão só terá lugar se o parecer referido for favorável. A não emissão de parecer no prazo de 15 dias pressupõe não haver objecções à readmissão.

4- Ao trabalhador a readmitir que se candidate a uma categoria profissional diferente da que teve anteriormente na empresa aplica-se o regime geral de admissões.

5- Se o trabalhador concorrer à categoria profissional que teve anteriormente, será readmitido no grau de qualificação e respectivo nível salarial que tinha quando da rescisão do contrato, sem prestação de quaisquer provas nem sujeição ao período experimental.

6- A empresa, ao readmitir um trabalhador, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à readmissão.

7- Ao trabalhador readmitido a antiguidade anterior não lhe será contada para efeitos de promoção, salvo o disposto no número seguinte.

8- O trabalhador que seja reformado por invalidez, a quem foi anulada a pensão de reforma em resultado de exame da junta médica de revisão, desde que esse exame não tenha sido requerido pelo trabalhador, será imediatamente readmitido na sua categoria e classe, com todos os direitos e regalias que tinha se continuasse ao serviço.

### Cláusula III-5

#### Contratos a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades temporárias da empresa as seguintes:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;

f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3- Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

4- A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe à empresa.

5- Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos nos números 1, 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

7- Na falta da referência exigida pela alínea d) do número 6, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

8- Para efeitos da alínea e) do número 6, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

9- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do número 6.

10- O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo em caso algum exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de três vezes, no quadro do regime previsto no artigo 139.º, números 1 e 2, do Código do Trabalho, salvo o disposto nesse código para a contratação a termo do primeiro emprego e desempregados de longa duração.

## CAPÍTULO IV

### **Categorias profissionais, enquadramento e acesso**

#### Cláusula IV-1

##### **Carreira e categoria profissional**

1- Para efeito do disposto neste AE, entende-se por:

- a) «Carreira base» o conjunto dos primeiros níveis salariais num determinado grau de qualificação, para onde os trabalhadores evoluem automaticamente em função do tempo de exercício efectivo de funções;
- b) «Extensão de carreira» o segundo conjunto de níveis salariais que num determinado grau de qualificação se seguem à carreira base e onde os trabalhadores evoluem por indicação da empresa, tendo como referência, nomeadamente, a classificação obtida na avaliação de desempenho profissional;
- c) «Categoria profissional» a designação atribuída a um conjunto genérico de funções, agrupadas em técnico auxiliar, técnico operacional, técnico especializado e quadro, e diferenciadas pelas funções específicas da sua área.

2- Os trabalhadores abrangidos por este AE são classificados de harmonia com as suas funções nas categorias e áreas constantes do anexo V.

3- A empresa não pode adoptar para os trabalhadores que exerçam as funções definidas no referido anexo designações diferentes das estabelecidas.

#### Cláusula IV-2

##### **Criação de novas categorias profissionais**

1- O Ministério do Trabalho, depois do parecer prévio do sindicato respectivo, poderá permitir a criação de novas categorias profissionais, quando aconselhadas por índole da função, sem prejuízo, neste caso, da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo V para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

2- Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao seu grau de responsabilidade e à hierarquia das funções a desempenhar.

3- As novas categorias profissionais, bem como a sua definição de funções, depois de aprovadas pelo Ministério do Trabalho, considerar-se-ão parte integrante deste AE.

#### Cláusula IV-3

##### **Relações nominais e quadros de pessoal**

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes deste AE cópia dos mapas do quadro de pessoal que, nos termos legais, envia ao Ministério do Trabalho.

2- A empresa obriga-se a afixar em lugar bem visível das suas dependências a relação ou relações que lhe forem devolvidas pelo Ministério do Trabalho, depois de visadas.

#### Cláusula IV-4

##### **Enquadramento profissional**

As categorias profissionais constantes do anexo V serão enquadradas, para efeitos de retribuição base, de acordo com o estabelecido no anexo IV.

#### Cláusula IV-5

##### **Promoção, progressão e evolução**

1- Constitui promoção a passagem do trabalhador a uma categoria profissional diferente de nível de qualificação mais elevado.

Na categoria de quadro, constitui promoção a passagem de A para B e de B para consultor.

2- Constitui progressão de nível salarial a passagem no âmbito do mesmo grau de qualificação para um nível superior.

3- Constitui evolução de grau de qualificação a passagem para grau de qualificação superior.

#### Cláusula IV-6

##### **Recrutamento interno**

1- Os trabalhadores da empresa poderão candidatar-se sempre a qualquer lugar a preencher, ainda que para o efeito se tenha recorrido a recrutamento externo, desde que possuam as habilitações necessárias ou que satisfaçam, eventualmente, as condições referidas no número 10 da cláusula III-1.

2- Em caso de existência de um processo com recrutamento externo, os trabalhadores da empresa candidatar-se em igualdade de circunstâncias com os candidatos externos, mas em caso de igualdade de resultados dar-se-á preferência a trabalhadores da empresa e, entre estes, aos de maior antiguidade.

#### Cláusula IV-7

##### **Formação profissional - Comissões de formação**

1- A empresa obriga-se a manter um serviço de formação profissional tendo em vista a promoção profissional dos trabalhadores da empresa dentro das respectivas carreiras.

2- Serão constituídas comissões de formação profissional com a seguinte constituição:

a) Três elementos nomeados pela empresa;

b) Três elementos designados pela comissão intersindical da empresa.

3- Às comissões poderão ser adstritos os assessores julgados necessários.

4- As deliberações das comissões serão tomadas por maioria de votos. Os assessores não terão direito a voto.

5- Serão constituídas tantas comissões quantas as justificadas pelos domínios de actividade da empresa.

6- Às comissões compete:

a) Participar na elaboração de programas de formação profissional;

b) Dar parecer sobre a matéria da sua competência que seja pedido por qualquer das partes outorgantes deste AE.

7- Sempre que possível, a monitoragem das acções de formação será cometida a trabalhadores da empresa com formação profissional específica e preparação pedagógica adequada.

#### Cláusula IV-8

##### **Provimento de lugares de chefia**

1- Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores com formação profissional adequada, escolhidos pela empresa. A empresa escolherá para lugares de chefia e subchefia os trabalhadores da respectiva profissão ou domínio de actividade.

2- Os cargos de chefe de sector e de chefe de serviço serão providos em comissão de serviço, nos termos previstos na cláusula IV-9.

3- A admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia é sempre feita a título experimental durante período igual ao período experimental estabelecido para efeitos de admissão. Durante aquele período, poderá a comissão de trabalhadores, tendo em conta o parecer dos trabalhadores subordinados ao cargo de chefia e o interesse do serviço em causa para o conjunto dos trabalhadores da empresa, apresentar uma reclamação dessa nomeação devidamente fundamentada.

4- No caso de a nomeação não se tornar definitiva, o trabalhador regressa à situação que tinha anteriormente na empresa ou, no caso de se tratar de um recém-admitido, é recusada a sua admissão definitiva, respeitando-se o disposto na cláusula III-3.

## Cláusula IV-9

### Comissões de serviço

1- Os cargos de director de serviços e chefe de sector, neste último caso, quando dependam directamente do conselho de administração, serão sempre providos em comissão de serviço. O provimento em comissão de serviço nos cargos de chefe de sector não dependentes directamente do conselho de administração só poderão ser efectuados depois de ouvido o respectivo superior hierárquico. Serão igualmente providos em comissão de serviço os cargos de chefe de repartição, de chefe de divisão e de chefe de secção depois de ouvido o respectivo superior hierárquico e com a concordância, por escrito, do trabalhador.

2- As comissões de serviço terão a duração de dois anos, renováveis, sem prejuízo da sua cessação, a todo o momento, por conveniência de serviço.

3- A cessação da comissão de serviço será sempre objecto de comunicação escrita à outra parte, nos termos da lei e ao sindicato respectivo.

4.1- O trabalhador que complete um ano em comissão de serviço manterá, em qualquer momento em que a mesma venha a cessar, quer o vencimento que auferia pelo exercício da função de chefia quer o respectivo subsídio, os quais serão mantidos até que, por futuros aumentos salariais, a retribuição correspondente à sua categoria profissional atinja a soma daqueles valores.

4.2- Quando o trabalhador complete seis anos em comissão de serviço manterá, em qualquer momento em que a mesma venha a cessar, por iniciativa da empresa, o direito ao vencimento que vinha recebendo e respectiva actualização, bem como ao montante que auferia, a título de subsídio de chefia à data daquela cessação, o qual se manterá inalterado. Este subsídio será absorvido em futuras promoções ou mudanças de carreiras profissionais.

5- A renovação da comissão de serviço confere ao trabalhador, independentemente da data em que a mesma cesse, direito ao seu enquadramento definitivo em grau correspondente ao da chefia que exerceu, salvo se estivesse já enquadrado em grau superior a este, nos termos do número 7.

6- Na hipótese prevista no número anterior, o subsídio de chefia ficará sujeito ao regime previsto no número 4 da presente cláusula.

7- Os trabalhadores nomeados para cargos de chefia em comissão de serviço, uma vez esta terminada, serão reintegrados na respectiva categoria.

8- Cessando a comissão de serviço antes da sua renovação, o trabalhador regressa à categoria e funções de origem sem prejuízo do disposto no número 4 da presente cláusula.

9- É estabelecido como retribuição base mínima para o cargo de chefia de serviço o nível salarial I 33 e para chefia de sector o nível salarial J 42.

## Cláusula IV-10

### Processos de preenchimento de outros postos de trabalho

1- Quando se verifique, em lugares que não sejam de chefia, a existência de vagas no quadro pessoal da empresa ou a criação de novos postos de trabalho, a empresa recorrerá a concursos internos ou, se considerar indispensável, em função das exigências do lugar a preencher, alargará o âmbito do concurso a candidatos externos, sem prejuízo de, se tal se justificar, proceder de acordo com o disposto na parte final do número 1 da cláusula III-1.

O disposto no parágrafo anterior não se aplica às transferências de serviço.

2- A empresa divulgará convenientemente em todos os locais de trabalho, mediante anúncios internos, a abertura de concurso a toda a empresa. Após um prazo mínimo de 15 dias sobre aquela divulgação, proceder-se-á ao processo de selecção, que decorrerá em moldes idênticos aos definidos na cláusula III-2.

3- Quando se verifiquem condições excepcionais, poderão os postos de trabalho ser preenchidos por trabalhadores com experiência profissional comprovada que não possuam as habilitações literárias mínimas para a sua categoria profissional, depois de obtido o parecer favorável da comissão intersindical da empresa.

4- Não haverá lugar à abertura de processo de selecção interno quando as vagas existentes sejam susceptíveis de serem preenchidas por trabalhadores com diminuições físicas ou limitações funcionais graves e, ainda, por trabalhadores de outras funções. Nestes casos, as vagas serão preenchidas por estes trabalhadores, sendo dado conhecimento prévio à comissão intersindical da empresa.

5- Na classificação dos candidatos, a promoção a categoria profissional com recrutamento específico, em caso de igualdade no resultado das provas, o factor de desempate é a antiguidade na categoria profissional.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula V-1

##### **Competência da empresa**

1- Dentro dos limites decorrentes deste AE e demais normas aplicáveis, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- A empresa, sempre que as condições de trabalho o justifiquem, poderá elaborar regulamentos internos onde constem as normas de organização do trabalho, tendo em consideração o parecer da comissão de trabalhadores.

#### Cláusula V-2

##### **Definição de horários de trabalho - Princípios gerais**

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

2- Compete à empresa, ouvidas as respectivas comissões de trabalhadores e intersindical, estabelecer os horários de trabalho.

3- Os métodos de controlo do exacto cumprimento do horário de trabalho serão determinados pela natureza da actividade desempenhada, independentemente das categorias profissionais dos trabalhadores.

#### Cláusula V-3

##### **Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho para todos os trabalhadores da empresa a tempo completo é de trinta e cinco horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

Para os trabalhadores em regime de turnos aqueles horários constituem um referencial médio.

2- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho, salvo se o Ministério do Trabalho autorizar a redução ou dispensa dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

3- O período de trabalho diário dos trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora, que será contada como tempo efectivo de serviço, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4- Poderá não haver o intervalo de descanso previsto no número 3 para os trabalhadores em regime de turnos com duração de trabalho semanal inferior a quarenta horas.

5- Nos serviços com carácter de laboração contínua os trabalhadores não podem abandonar os seus locais de trabalho durante os tempos de intervalo referidos no número 3, que não serão previamente fixados, pressupondo-se que esses tempos são gozados dentro das oito horas do período normal de trabalho, durante a prestação de serviço, em termos de inactividade do trabalhador.

#### Cláusula V-4

##### **Trabalho nocturno**

1- Entende-se por trabalho nocturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Será retribuído como nocturno o trabalho prestado entre as 7h00 e as 8h00.

2- O trabalho será também considerado como nocturno quando prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno.

3- A comissão intersindical da empresa poderá exigir que a empresa justifique devidamente a necessidade da prestação de trabalho nocturno.

#### Cláusula V-5

##### **Trabalho por turnos**

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2- Aos serviços com características semelhantes que funcionem em regime de turnos terão de ser aplicados idênticos regimes de horários.

3- A elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para o pessoal em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, dois meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser afixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o período de descanso semanal. Deve ser considerado como trabalho suplementar o resultante da antecipação ou postecipação do turno.

4- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores do mesmo serviço e categoria profissional desde que previamente acordados entre os interessados e o responsável pelo serviço e comunicadas com o mínimo de dezasseis horas de antecedência, salvo em casos de força maior devidamente comprovados. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

5- Em casos de força maior, derivados de acidentes graves ou ainda de circunstâncias e condicionalismos imprevisíveis, podem ser convocados trabalhadores para as escalas de serviço. No caso de serem convocados com antecedência inferior a oito horas, considerar-se -á como trabalho suplementar o serviço prestado no primeiro dia, que como tal será retribuído.

6- Em caso de substituição temporária do trabalhador em regime de turnos por trabalhadores sujeitos ao horário normal e desde que essa substituição não seja igual ou inferior a quatro dias, os trabalhadores substitutos têm direito a receber, como acréscimo de retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turno respectivo, excepto se o horário em regime de turnos coincidir com o seu horário anterior. Quando o trabalho assim prestado se efectuar em dias considerados como descanso semanal pela escala de horário normal, o trabalhador substituto terá direito a dispensa sem perda de retribuição referente a esses dias, a utilizar de acordo com as disponibilidades do serviço, mas tal critério só se aplica até que o trabalhador substituto tenha o descanso semanal que lhe compete pela escala do horário de turnos que passou a praticar. Procedimento análogo será utilizado quando o trabalhador deixar o regime de turnos e voltar a praticar o horário normal.

7- Se o período de substituição temporária referido no número anterior for igual ou inferior a quatro dias e incluir dia ou dias considerados de descanso semanal no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento destes dias calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal. Os restantes dias serão pagos de acordo com o disposto na primeira parte do número anterior.

8- Nos serviços com carácter de laboração contínua, os trabalhadores só podem abandonar os seus postos de trabalho depois de serem devidamente substituídos. A empresa providenciará que essa substituição se processe no mínimo espaço de tempo possível.

9- Os trabalhadores que completem 15 anos de serviço efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com diferente regime horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função. No entanto, se o novo posto de trabalho implicar promoção dentro da carreira profissional será aplicada a cláusula IV-10.

10- Qualquer trabalhador impossibilitado por razões de saúde de continuar a prestar trabalho em regime de turnos passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XIII.

11- A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa poderá pedir a observação por uma junta médica constituída por três médicos, sendo um indicado pela empresa, outro pelo trabalhador e o terceiro escolhido de acordo entre os médicos indicados pelas partes.

12- No caso previsto no número 9, o trabalhador manterá o subsídio de turno correspondente. O referido subsídio irá sendo absorvido até à sua extinção pela actualização da retribuição base mensal. Igual procedimento será adoptado para os trabalhadores com mais de cinco anos de serviço efectivo em regime de turnos que tenham passado ao horário normal nos termos do número 10.

13- O trabalhador que, por promoção dentro da sua carreira profissional, deixe de trabalhar em regime de turnos continuará a receber a retribuição base mensal, acrescida do subsídio de turno correspondente. O referido subsídio irá sendo absorvido até à sua extinção pela actualização da retribuição base mensal, incluindo-se nessa actualização o aumento de retribuição base correspondente à promoção verificada.

14- O trabalhador que, por iniciativa da empresa, deixe definitivamente de trabalhar em regime de turnos ou que este lhe seja alterado manterá o subsídio correspondente ou a sua diferença até que sejam absorvidos pela actualização da sua retribuição base mensal. A referida absorção não pode, em caso algum, ser superior a um terço do valor do subsídio ou da diferença inicial a extinguir.

## Cláusula V-6

### Serviços de assistência em regime de prevenção

1- Entende-se por prevenção a permanência obrigatória dos trabalhadores na sua residência ou em local de antemão conhecido e facilmente acessível, para convocação pelo telefone ou estafeta, a fim de poderem actuar em situações de urgência.

2- A empresa só em casos de excepcionalidade criará regimes de prevenção para determinados postos de trabalho, justificados pela natureza do serviço prestado pela empresa e pelo seu carácter de laboração contínua.

3- O actual regime de prevenção e a eventual extensão a outras categorias profissionais serão objecto de regulamento próprio.

4- A empresa obriga-se a elaborar o regulamento relativo ao regime de prevenção existente nos 30 dias seguintes à publicação deste AE para ser objecto de parecer da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical da empresa. Idêntico procedimento será adoptado quando da eventual elaboração de outros regulamentos relativos a regimes de prevenção.

5- A elaboração do regulamento referido deverá ter em conta os seguintes princípios, para além do já estabelecido no número 2 desta cláusula:

a) Os trabalhadores em regime de prevenção serão escalonados rotativamente nos termos a definir no regulamento interno;

b) O limite máximo para que um trabalhador seja mantido em regime de prevenção é de noventa horas por mês, salvo se limite inferior for estabelecido no regulamento referido no número 4; este limite poderá ser ultrapassado no período de férias, tendo em conta a marcação das férias dos trabalhadores em regime de prevenção;

c) A empresa assegurará ou pagará o transporte dos trabalhadores convocados;

d) Os trabalhadores terão direito a uma compensação calculada nos termos da cláusula VI-8;

e) O período de trabalho prestado por trabalhadores convocados, incluindo o tempo de deslocação, será pago como trabalho suplementar, em acréscimo à compensação de prevenção referida na alínea anterior.

6- Durante os períodos de prevenção os trabalhadores obrigam-se a satisfazer imediatamente a eventual convocação, comparecendo nos locais de trabalho que lhes forem indicados com a máxima prontidão para a execução dos trabalhos urgentes que justificarem essa chamada.

7- Se o trabalhador em regime de prevenção for chamado a prestar serviço no período das 0h00 às 4h00 terá direito a um mínimo de oito horas de descanso, devendo, para o efeito, ser retardado o início do período normal de trabalho seguinte.

8- Sempre que o período, ou períodos, de trabalho em regime de prevenção seja igual ou superior a oito horas, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço no período normal de trabalho seguinte. Nestas condições, o trabalho prestado em dias de descanso semanal, ou feriado, dá direito a um dia completo de descanso, a gozar nos termos da cláusula V-9, números 1 e 2.

## Cláusula V-7

### Trabalho suplementar

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

2- A empresa só recorrerá a trabalho suplementar em casos impostos por necessidades urgentes de serviço.

3- Os trabalhadores deverão ser dispensados de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

4- No caso de acréscimo de horas de trabalho suplementar a qualquer período normal de trabalho, deverá haver um intervalo mínimo de doze horas entre este período alargado de trabalho e o período de trabalho anterior ou seguinte, conforme o trabalho suplementar for prestado por antecipação ou prolongamento do período normal.

5- Quando houver necessidade na antecipação de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação à hora de início de trabalho antecipado, salvo em caso de manifesta impossibilidade.

6- O trabalhador deve, em qualquer caso, ser avisado da prestação de trabalho suplementar com a antecedência mínima de duas horas, salvo em casos de manifesta impossibilidade.

7- No caso de prestação de trabalho suplementar por um período mínimo de duas horas em continuidade do horário normal, os trabalhadores têm direito a um intervalo de dez minutos, pagos pela empresa, entre o horário normal e o trabalho suplementar.

8- Quando os trabalhadores se encontrem na sua residência e forem solicitados a comparecer de imediato na empresa para prestação de trabalho, o tempo gasto nas deslocações será pago como trabalho suplementar.

9- Quando, por prolongamento, o trabalho suplementar ultrapasse as 2h00 da manhã ou, por antecipação, o trabalhador tenha de o iniciar antes das 7h00, a empresa assegurará o transporte para e da residência do trabalhador, uma vez que se comprove não existirem transportes públicos num período até trinta minutos após o termo ou antes do início da prestação do referido trabalho suplementar.

10- Todo o trabalhador que tenha de antecipar ou prolongar o seu período normal de trabalho terá direito às refeições em caso de prestação de duas horas de trabalho suplementar, nos seguintes termos:

a) Pequeno-almoço - Se a antecipação se iniciar às 7h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 9 horas inclusive;

b) Almoço - Se a antecipação se iniciar às 12h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 12h00 inclusive;

c) Jantar - Se a antecipação se iniciar às 20h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 20h00 inclusive;

d) Ceia - Se a antecipação se iniciar às 23h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 0h00, inclusive.

#### Cláusula V-8

##### Limites do trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, até ao máximo de cento e vinte horas por ano.

2- Os limites referidos no número anterior só podem ser ultrapassados quando se verifique uma das seguintes condições:

a) Se trate de trabalho prestado em iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior que exijam antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho;

b) Em situação de emergência, em relação aos profissionais que, embora não directamente ligados ao serviço de abastecimento de água, operem equipamentos de elevado custo;

c) Em circunstâncias excepcionais, provocadas por ocorrências que originem situações graves, tenham de ser tomadas medidas de excepção que as necessidades imponham.

3- No caso de prolongamento ou antecipação igual ou superior a oito horas de trabalho suplementar, o trabalhador será dispensado de comparecer no serviço até ao termo do período normal de trabalho seguinte.

4- No caso de o trabalho suplementar prestado por um período igual ou superior a oito horas ultrapassar o início do período normal de trabalho seguinte, o pagamento das horas subsequentes durante as quais o trabalhador estiver ao serviço sem interrupção deverá ser pago como trabalho suplementar, ainda que tais horas integrem o período normal de trabalho ao trabalhador em questão.

5- A comissão intersindical da empresa poderá exigir que a empresa justifique, devidamente, a necessidade de trabalho suplementar prestado ao abrigo do número 2.

#### Cláusula V-9

##### Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias de trabalho seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O trabalho prestado em dia feriado dá ao trabalhador direito a 1 dia completo de descanso num dos 15 dias de trabalho seguintes ou, havendo concordância dos serviços, na data que mais convier ao trabalhador, sem prejuízo da retribuição normal.

3- O trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado só pode ser prestado nas condições previstas no número 2 da cláusula V-8.

4- A prestação de trabalho em dia feriado é obrigatória para trabalhadores que trabalhem em regime de laboração contínua.

5- Aos trabalhadores residentes em casas da empresa que forem chamados a prestar pequenos serviços cuja duração não atinja uma hora, nos próprios recintos, será sempre paga uma hora completa, não se lhe aplicando, porém, o disposto nos números 1 e 2.

6- Quando o trabalho atinja, por prolongamento, o dia de descanso semanal ou dia feriado e não ultrapasse as duas horas, não será considerado como trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado. A retribuição dessas horas será feita de acordo com o estabelecido na cláusula VI-10.

7- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal, a empresa é obrigada a assegurar o transporte, tendo o trabalhador, além disso, direito ainda a alimentação, de acordo com o disposto na cláusula VII-5.

8- Quando o trabalhador preste trabalho em dia feriado terá direito, desde que não incluído em escala de turnos, ao regime definido no número anterior.

#### Cláusula V-10

##### Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador desempenhe em substituição de outro funções correspondentes a uma categoria/ área superior à sua passará a receber a retribuição mínima fixada para essa categoria, bem como os subsídios inerentes previstos neste AE, enquanto durar a substituição e sem prejuízo do disposto no número 3.

2- A situação prevista no número anterior deverá resultar de designação prévia escrita, deliberada pelo superior hierárquico do trabalhador substituído, que tiver competência delegada para o efeito.

Em casos de comprovada necessidade e urgência, tal designação poderá ser feita oralmente pelo superior hierárquico imediato, sendo, no entanto, confirmada por escrito, no prazo máximo de dois dias úteis pelo superior hierárquico com competência delegada.

3- Se a substituição durar mais de 180 dias consecutivos, o substituto manterá o direito à retribuição auferida nos termos no número 1, quando, finda a substituição, regressar às suas anteriores funções. A contagem do tempo de exercício de funções em regime de substituição temporária não se interrompe por motivo de férias do trabalhador substituto, quando este retome a substituição, após decorrido aquele período.

4- Não havendo designação escrita, o trabalhador não poderá, para os efeitos previstos nesta cláusula, invocar a substituição efectuada nem será obrigado a tal substituição.

#### Cláusula V-11

##### Desempenho de funções diferentes das inerentes à categoria profissional do trabalhador

1- Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias/áreas, ser-lhe-á atribuída a retribuição base da mais elevada, bem como os subsídios inerentes previstos neste AE, observando-se o disposto no número seguinte.

2- Sempre que um trabalhador desempenhe funções inerentes a uma categoria profissional diferente, sem ser por motivo de substituição temporária, da que lhe está atribuída e a que corresponda maior retribuição base adquire o direito a nova categoria ao fim de três meses consecutivos ou sete intercalados, contando para isso qualquer fracção de tempo no período de dois anos consecutivos.

3- As situações previstas nos números anteriores deverão resultar de designação prévia escrita deliberada pelo superior hierárquico do trabalhador substituído que tiver competência delegada para o efeito. Em casos de comprovada necessidade e urgência, tal designação poderá ser feita oralmente pelo superior hierárquico imediato, sendo, no entanto, confirmada por escrito, no prazo máximo de dois dias úteis, pelo superior hierárquico com competência delegada.

4- Não havendo designação escrita, o trabalhador não poderá, para os efeitos previstos nesta cláusula, invocar o desempenho de funções diferentes das correspondentes à sua categoria profissional nem poderá ser obrigado a tal desempenho.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções previsto neste AE.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula VI-1

##### Princípios gerais

1- Considera-se retribuição tudo aquilo que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, previstas neste AE.

3- Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os acréscimos por trabalho suplementar, os acréscimos por trabalho nocturno, as despesas de transporte, o subsídio de prevenção, o subsídio de condução, os abonos para falha de caixa e pagadoria e a comparticipação para refeição.

#### Cláusula VI-2

##### Retribuição mensal e horária

1- Para efeito do disposto neste AE, considera-se:

a) «Retribuição mensal (RM)» o montante correspondente ao somatório da retribuição base devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho e cujo valor mínimo é o fixado no anexo III deste AE de acordo com o nível salarial em que se enquadra, com o valor das anuidades a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula VI-5;

b) Retribuição horária (RH) - O valor determinado segundo a fórmula:

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

em que o  $n$  é o período de trabalho semanal.

2- No cálculo da retribuição horária dos trabalhadores sujeitos a regime de turnos utilizar-se-á a fórmula seguinte:

Retribuição horária (R'H) - O valor determinado segundo a fórmula:

$$R'H = \frac{(RM + \text{Subsídio de turno}) \times 12}{52 \times n}$$

em que  $n$  é o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula VI-3

##### Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3- O direito ao subsídio vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e será pago no final do mês de maio de cada ano.

4- Os trabalhadores que pretendem gozar o maior período das suas férias antes do mês de junho receberão o respectivo subsídio com a retribuição do mês anterior ao seu início.

5- O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao início do gozo do maior período de férias.

#### Cláusula VI-4

##### Subsídio de Natal - 13.º mês

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a receber pelo Natal um subsídio cujo montante será igual ao da retribuição mensal.

2- O subsídio de Natal será pago com a retribuição de novembro de cada ano, sendo o seu montante igual à retribuição a que tenham direito no mês de dezembro.

3- Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional ao tempo de serviço.

4- Os trabalhadores no ano de ingresso e regresso do serviço militar e os que se encontrem ausentes por doença ou acidente têm direito ao subsídio de Natal, por inteiro, como se se encontrassem ao serviço.

#### Cláusula VI-5

##### Anuidades

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito, por cada ano de serviço na empresa, a uma anuidade de valor de 1 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

2- As anuidades vencem-se no início de cada ano civil.

## Cláusula VI-6

### Acréscimos por trabalho nocturno

Os trabalhadores que prestem serviço no período nocturno têm direito ao pagamento estabelecido por lei.

## Cláusula VI-7

### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que, por virtude de laboração contínua, prestem serviço por turnos regulares e periódicos terão direito, enquanto permanecerem nestas condições e salvo o disposto na cláusula V-5, a um subsídio de turno, nos seguintes termos:

a) Nas escalas de três turnos rotativos sem descanso semanal fixo - 38,5 % com efeitos a 1 de janeiro de 2007 e 40 % com efeitos a 1 de janeiro de 2009, sempre do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior;

b) Nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente nocturno) sem descanso semanal fixo e nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um totalmente nocturno) com descanso semanal fixo - 26,78 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior;

c) Nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente nocturno) com descanso semanal ao domingo - 21,06 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

2- O subsídio previsto no número 1 desta cláusula compreende o acréscimo pelo trabalho nocturno, exceptuando-se, relativamente à alínea a) do número anterior, todo o trabalho que exceda oitenta e quatro horas nocturnas, em cada ciclo de seis semanas, excedente este que será retribuído, por cada hora, com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária, ocorrendo o pagamento em janeiro e julho de cada ano.

3- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de dois turnos diurnos, caso tenham o horário reduzido de duas horas diárias, não terão direito a subsídio.

4- Em caso de substituição temporária de trabalhador em regime de turnos por trabalhador sujeito a horário normal, terá este direito, enquanto se mantiver a situação, ao subsídio de turno mensal que lhe corresponder de acordo com o disposto no número 1 desta cláusula.

5- Quando a substituição não atingir meses completos, o subsídio de turno devido será pago na proporção do tempo efectivamente verificado.

6- No ano em que um trabalhador actue em regime de turnos, em substituição de outro trabalhador, terá direito à integração do subsídio de turno nos respectivos subsídios de férias e de Natal, proporcionalmente ao tempo de trabalho em que se tenha mantido naquela situação.

## Cláusula VI-8

### Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula V-6, terão direito a um subsídio por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, de valor correspondente a 0,24 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

## Cláusula VI-9

### Acréscimos pelo trabalho suplementar

O trabalho suplementar é retribuído com os acréscimos previstos na lei.

## Cláusula VI-10

### Acréscimo pelo trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é retribuído com o acréscimo previsto na lei.

## Cláusula VI-11

### Subsídio de condução

Os trabalhadores que, para o cumprimento das suas funções, conduzem viaturas de serviço operacionais da empresa e que não estão autorizados a levar as viaturas para a sua residência, de forma pontual ou continuada,

receberão um subsídio diário de 0,60 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

#### Cláusula VI-12

##### Subsídio de formação

1- Aos trabalhadores destacados, com carácter eventual, para o exercício das funções de monitor de formação será atribuído mensalmente um subsídio de formação, sem prejuízo das remunerações e demais condições de prestação de trabalho previstas neste AE.

2- Entende-se por monitoragem a leccionação de aulas teóricas e práticas, incluindo a preparação dos documentos e material pedagógico necessários, a colaboração na elaboração de programas e a avaliação dos resultados.

3- O subsídio de formação será determinado pela seguinte fórmula:

$$SF = RH \times A \times n$$

em que:

*RH* = Retribuição horária do trabalhador, que será, no mínimo, igual à retribuição base horária calculada com base no vencimento mensal correspondente ao nível E16 da tabela salarial constante do anexo III do AE;

*A* = Número de horas leccionadas por mês;

*n* = Coeficiente igual a 2 ou 3, conforme o exercício de monitoragem tenha exigido apenas trabalhos de preparação ou, também, a preparação de textos originais, expressamente elaborados para distribuição nos cursos.

#### Cláusula VI-13

##### Abono para falhas

1- A todos os trabalhadores que exerçam funções de caixa, pagador, encarregado de cofre ou cobrança de recibos, e somente enquanto exerçam essas funções, será atribuído um abono para falhas no montante de 13 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior e destinado a compensar a sua responsabilidade e eventuais prejuízos.

2- A todos os trabalhadores que exerçam as funções de pagador de vencimentos será atribuída uma verba no montante de 2,40 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior, por cada dia em que efectuarem pagamentos no exterior dos locais onde existam dependências da tesouraria.

#### Cláusula VI-14

##### Prémio de intervenção

1- A todos os trabalhadores que procedam a reparações no interior dos adutores será atribuído um prémio de intervenção.

2- O prémio referido no número anterior é caracterizado nos seguintes níveis:

Nível 1 - Reparações interiores nos troços em trincheira ou similares, dos aquedutos Alviela e Tejo, bem como do adutor do Castelo do Bode (troço final);

Nível 2 - Reparações interiores nos sifões do aqueduto do Tejo (linhas de diâmetro igual ou superior a 1500 mm) e linhas 1500 mm e 1800 mm do adutor do Castelo do Bode (troço final);

Nível 3 - Reparações interiores no adutor Vila Franca de Xira/Telheiras, até à Avenida de Berlim, linhas 1000 mm e 1250 mm, do sector de Vale da Pedra, adutor de Castelo do Bode - Troço inicial e intermédio e sifões dos aquedutos Alviela e Tejo (linhas de 1440 mm);

Nível 4 - Adutor de Vila Franca de Xira/Telheiras, desde a Avenida de Berlim até ao reservatório de Telheiras, conduta Prior Velho/Camarate 1000 mm e outras de diâmetro equivalente.

3- Por cada intervenção, que compreende a totalidade dos trabalhos que lhe deram origem a montante e jusante da respectiva porta de entrada, o prémio é do seguinte valor da diária constante da cláusula VII-8:

- Nível 1 - 25 %;
- Nível 2 - 45 %;
- Nível 3 - 65 %;
- Nível 4 - 85 %.

#### Cláusula VI-15

##### **Subsídio de chefia**

1- Os trabalhadores que exerçam em comissão de serviço cargos de chefia terão direito a um subsídio de chefia mensal, nos seguintes termos:

- a) Chefia de sector, 46,80 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior;
- b) Chefia de serviço, 31,34 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

2- O subsídio de chefia integra os subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula VI-16

##### **Tempo e lugar de pagamento**

- 1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia útil de cada mês.
- 2- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.
- 3- O pagamento da retribuição será feito nos termos da lei.
- 4- Se o local de pagamento não coincidir com o local de trabalho, o tempo gasto na deslocação para efeitos de recebimento, de uma só vez, será considerado como tempo de serviço.

### CAPÍTULO VII

#### **Transferências e deslocações**

##### Cláusula VII-1

##### **Local e áreas de trabalho**

1- Entende-se por local de trabalho a instalação da empresa em que o trabalhador presta serviço ou aquela a que seja adstrito dentro da área gerada por um raio de 6 km, com origem na instalação em que o trabalhador está colocado. Para efeitos do presente capítulo, não se considera como deslocação o trajecto entre a sede e os Olivais e vice-versa.

2- Entende-se por área de trabalho o conjunto de locais de trabalho compreendido dentro dos limites definidos no anexo I.

##### Cláusula VII-2

##### **Transferência de local de trabalho**

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

2- A empresa pode transferir o trabalhador dentro da sua área de trabalho mediante aviso prévio de quarenta e oito horas, salvo casos de força maior, a menos que haja disposição em contrário constante em contrato individual de trabalho. A empresa apreciará, porém, eventuais exposições dos trabalhadores, em que estes, fundamentadamente, aleguem que a transferência lhes causa prejuízo sério.

3- A empresa só pode transferir o trabalhador para fora da sua área de trabalho mediante o seu acordo escrito ou quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do local das instalações onde o trabalhador está colocado, observadas, neste caso, as normas aplicáveis deste AE e ou da lei.

4- Quando a transferência do trabalhador resultar de mudança total ou parcial do local das instalações onde o mesmo esteja colocado, este poderá rescindir de imediato o seu contrato de trabalho e terá direito à indemnização referida na cláusula X-12.

5- A empresa, em caso de transferência do trabalhador, obriga-se a:

- a) Pagar o transporte do trabalhador e do seu agregado familiar, as despesas de mudança e todas as directamente impostas pela transferência;
- b) Dispensar o trabalhador da comparência ao serviço durante cinco dias por ocasião da transferência, no caso de esta implicar mudança de residência, de acordo com os interesses do trabalhador.

6- Quando um trabalhador pretenda radicar-se em local diferente daquele em que se encontra colocado, poderá solicitar à empresa a sua transferência para provimento de postos de trabalho.

## Cláusula VII-3

**Deslocações em serviço - Princípios gerais**

1- Entende-se por deslocações em serviço as saídas dos trabalhadores dos seus locais de trabalho por tempo determinado, com carácter regular ou acidental.

2- O período máximo de deslocações é de seis meses, que, por motivo de comprovada força maior e obtido o acordo do trabalhador, pode ser prorrogado por igual prazo.

3- Nas deslocações o trabalhador terá direito ao pagamento calculado como horas extraordinárias do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho. O tempo de trajecto e espera não será considerado para efeitos do disposto na cláusula V-8.

4- O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

5- As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

6- O tempo de viagem não será contado nas férias quando o trabalhador as gozar durante o período de deslocação.

7- Os trabalhadores deslocados têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de viagem se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais ou ainda por altura do Natal e da Páscoa.

8- A cobertura por parte da empresa dos riscos de doença nas deslocações obedece aos seguintes princípios:

a) Aos trabalhadores deslocados que, por esse facto, não tenham possibilidade de ter assistência médica e medicamentos dos Serviços Médico-Sociais da Previdência, a empresa pagará as despesas eventualmente efectuadas pelo trabalhador em caso de doença;

b) Durante os períodos da doença, comprovados por atestado médico, os trabalhadores deslocados terão direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local assistência médica necessária;

c) A empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para acompanhar no regresso o trabalhador deslocado, quando este estiver doente ou o médico assistente o requeira como necessário.

9- Sempre que as deslocações se efectuem em Portugal continental, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte de e para a sua residência quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal.

10- Salvo ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que impliquem ausência do local de trabalho por mais de dois dias consecutivos, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

11- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que, por inerência das funções que lhe estão atribuídas face ao seu serviço na empresa, tenham de realizar deslocações.

## Cláusula VII-4

**Regime de deslocações**

O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora do seu local de trabalho regula-se pelas seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocações dentro da área de implantação da empresa;

b) Deslocações fora da área de implantação da empresa.

## Cláusula VII-5

**Deslocações dentro da área de implementação da empresa**

1- Os trabalhadores quando deslocados dentro da área de implantação da empresa até 100 km têm direito:

a) Transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realiza;

b) Pequeno-almoço, se o trabalho (incluindo horas de transporte) for iniciado antes das 7h00 ou termine não antes das 7h00;

c) Almoço, se:

1) O serviço a efectuar no local para onde foi deslocado implicar o regresso ao local de trabalho após o fim de intervalo de descanso no caso em que este corresponda às horas habituais de almoço;

2) O trabalho (incluindo horas de transporte) for prestado fora do período normal de trabalho e se inicie antes das 12h00 ou termine não antes das 13h00;

d) Jantar, se:

1) O serviço a efectuar no local para onde foi deslocado implicar o regresso ao local de trabalho após o fim do intervalo de descanso, no caso em que este corresponda às horas habituais de jantar;

2) O trabalho (incluindo horas de transporte) for prestado fora do período normal de trabalho e se inicie antes das 19h00 ou termine não antes das 20h00;

e) Ceia, se o trabalho (incluindo horas de transporte) for iniciado antes das 24h00 ou termine não antes da 1h00 da madrugada;

f) Dormida, se o serviço a efectuar implicar:

1) O regresso ao local de trabalho após as 24h00;

2) A permanência no local de deslocação em dias consecutivos;

3) A deslocação no dia anterior, imposta pela hora de início do trabalho no local de deslocação.

2-O trabalhador, quando deslocado dentro da área de implantação da empresa para além de 100 km, tem direito, além do disposto no número 1 desta cláusula, a:

a) Recusar o regresso diário ao seu local de trabalho, podendo optar pela permanência no local para onde foi deslocado;

b) Transporte entre o local onde se encontra deslocado e a localidade mais próxima onde lhe seja possível o alojamento em condições adequadas;

c) Uma dispensa com retribuição igual a 1 dia útil por cada 30 dias consecutivos ou 70 dias interpolados de deslocação.

#### Cláusula VII-6

##### Deslocações fora da área de implantação da empresa

Os trabalhadores terão direito, além do disposto na cláusula VII-5, a:

a) Subsídio de deslocação, por cada dia ou fracção em que se encontrem deslocados, igual a 20 % ou 30 % da retribuição correspondente ao período normal de trabalho diário, respectivamente nas deslocações em Portugal ou no estrangeiro;

b) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas.

#### Cláusula VII-7

##### Transportes

1- Compete à empresa indicar o meio de transporte que os trabalhadores deverão utilizar nas deslocações em serviço.

2- Os trabalhadores têm direito a viagens em 1.<sup>a</sup> classe quando o transporte for ferroviário e em classe de turismo quando o meio de transporte for de avião.

3- O trabalhador, quando se desloca em serviço, poderá, se para isso for autorizado e der o seu consentimento, utilizar viatura própria, devendo, neste caso, a empresa pagar por quilómetro percorrido:

– Carros ligeiros - O produto do coeficiente 0,25 pelo preço do litro da gasolina super;

– Motociclos acima de 50 cm<sup>3</sup> de cilindrada - O produto do coeficiente 0,1375 pelo preço do litro da gasolina super;

– Motociclos abaixo de 50 cm<sup>3</sup> de cilindrada e bicicletas - O produto do coeficiente 0,081 25 pelo preço do litro da gasolina super.

4- Sempre que ao serviço da empresa o trabalhador conduza um veículo da mesma, a responsabilidade civil cabe à empresa, e, tratando-se da viatura própria do trabalhador, complementar a responsabilidade civil garantida pela seguradora.

5- Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do seu local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a empresa será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes.

#### Cláusula VII-8

##### Ajudas de custo

1- Sempre que um trabalhador tenha direito a alimentação e ou alojamento e estes não sejam fornecidos pela empresa, terá direito às seguintes verbas:

– Pequeno-almoço ..... 2,62 €;

– Almoço ..... 10,00 €;

– Jantar ..... 10,00 €;

– Ceia ..... 2,94 €;

- Dormida ..... 35,69 €;
- Diária ..... 61,20 €.

2- Quando a deslocação se efetuar para o estrangeiro, se a empresa não proporcionar alimentação e ou alojamento, deverá abonar ajudas de custo de valor equivalente às fixadas para os funcionários do Estado de categoria equiparável que se desloquem em missão oficial ao estrangeiro. Na deslocação conjunta de dois ou mais trabalhadores, serão abonadas a todos ajudas de custo iguais às do que as tiver mais elevadas.

3- As condições em que a empresa fornecerá a alimentação e ou alojamento, bem como a equiparação das categorias dos seus trabalhadores às dos funcionários do Estado, serão fixadas por ordem de serviço.

#### Cláusula VII-9

##### Transferências de serviço

- 1- São transferências de serviço as mudanças de um trabalhador de um para outro serviço da empresa.
- 2- A empresa pode transferir os trabalhadores de um serviço para outro, sem prejuízo do disposto na cláusula VII-2.
- 3- A empresa diligenciará transferir os trabalhadores para os serviços julgados mais adequados às suas aptidões e à sua valorização profissional.

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### Cláusula VIII-1

##### Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos ou de folga rotativa. Todos os restantes são considerados úteis, com exceção dos feriados.

2- Quando o trabalho for prestado no regime de turnos ou folga rotativa, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias dois dias de descanso, que, no máximo de quatro semanas seguidas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

##### Cláusula VIII-2

##### Feridos

1- São feriados obrigatórios:

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

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

3- Além dos feriados obrigatórios, serão também observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

##### Cláusula VIII-3

##### Direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores, no ano de admissão e após o decurso do período experimental, terão direito a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho que teriam a 31 de dezembro.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se aquele ainda não as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

5- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula VIII-4

##### Duração das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias igual a 23 dias úteis, salvo o disposto no número 2 da cláusula VIII-3.

2- Para este efeito só não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e os feriados.

3- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo o disposto no número seguinte.

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

#### Cláusula VIII-5

##### Época de férias

1- A época de férias é estabelecida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Não havendo acordo, compete à empresa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical da empresa, fixar a época de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Em caso de ter de se invocar direitos preferenciais a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias, os meses do ano são valorizados como segue:

	Cada dia da 1.ª quinzena	Cada dia da 2.ª quinzena
Janeiro .....	4	1
Fevereiro .....	1	1
Março .....	1	1
Abril .....	1	1
Maió .....	4	4
Junho .....	6	8
Julho .....	12	15
Agosto .....	15	15
Setembro .....	12	6
Outubro .....	4	4
Novembro .....	1	1
Dezembro .....	1	10

4- Nos termos do número anterior e não havendo acordo entre os trabalhadores na marcação das férias, devem ter-se em conta as seguintes normas:

a) A acumulação dos pontos, nos últimos três anos, determina a ordenação de direitos preferenciais por ordem inversa da pontuação; em caso de igualdade, tem preferência o trabalhador com maior antiguidade na empresa;

b) O trabalhador que ingressar na empresa adquire uma pontuação igual ao que no seu serviço tiver pontuação mais alta;

c) Ao passar de um serviço de actividade para outro, o trabalhador mantém a pontuação adquirida e é colocado na nova escala logo a seguir ao que tiver pontuação imediatamente inferior;

d) Sempre que o trabalhador escolha determinado mês e que por sua conveniência peça e obtenha a alteração ou troca de época de férias, é -lhe atribuída a pontuação menos favorável;

e) O mapa para o plano de férias emitido pela empresa é enviado a cada serviço de actividade e deve conter a pontuação e a ordem de preferência, desde que não haja acordo entre os trabalhadores.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa é concedida a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente desde que não prejudiquem os direitos dos trabalhadores dos seus serviços. Havendo prejuízo, o período de férias do agregado familiar é fixado pelo trabalhador mais pontuado.

6- Estabelecidos os planos de férias, a empresa afixá-los-á nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula VIII-6

##### Interrupção de férias

1- Se na data indicada para início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias e receberá o respectivo subsídio após a doença terminar.

2- O trabalhador receberá as importâncias correspondentes às férias vencidas e respectivo subsídio se na data indicada para início das férias passar à situação de reforma; receberá ainda as importâncias equivalentes à retribuição e subsídio de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de reforma.

3- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nas condições em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta. A doença pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social mediante requerimento da empresa.

4- Se, depois das férias iniciadas, estas forem interrompidas por necessidades de serviço, o que só é possível se o trabalhador der o seu acordo, a empresa é obrigada a pagar um subsídio de 100 % do vencimento normal por cada dia de trabalho prestado, sem prejuízo do período normal de férias a que o trabalhador tenha direito.

5- Se, após a fixação das férias, a empresa necessitar, por razões de serviço, e se o trabalhador der o seu acordo de alterar a data das férias, o trabalhador será indemnizado dos encargos ou compromissos que tenha assumido, depois de devidamente comprovados, na pressuposição de que gozaria as férias na data marcada.

6- Se a empresa se recusar a conceder férias, total ou parcialmente, em determinado ano civil, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que ele deixou de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

7- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a empresa incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula VIII-7

##### Cumulação de férias

1- As férias, com excepção das situações que podem decorrer das cláusulas VIII-3 e VIII-6, devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3- Podem ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, por acordo entre as partes, sempre que o trabalhador pretenda gozar férias nas Regiões Autónomas ou com familiares residentes no estrangeiro.

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

#### Cláusula VIII-8

##### Licenças sem retribuição

1- A empresa poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição.

2- As licenças sem retribuição por mais de 60 dias por ano só serão concedidas depois de ouvido o parecer da comissão intersindical da empresa e da comissão de trabalhadores.

3- O período de licença sem retribuição não é descontado para efeitos de antiguidade.

4- A empresa poderá contratar substitutos para os trabalhadores ausentes, nos termos previstos para o contrato a prazo.

### Cláusula VIII-9

#### Definição de faltas

- 1- Entende-se por falta a ausência ao trabalho durante o período normal de trabalho de um dia.
- 2- Nos casos de não comparência ao trabalho durante períodos inferiores a um dia, os respectivos tempos são adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho. Os excedentes inferiores a um dia serão desprezados no fim de cada ano civil.
- 3- Não serão efectuados descontos na retribuição por ausências ao serviço que, acumuladas, sejam inferiores a uma falta.

### Cláusula VIII-10

#### Tipos de falta

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
  - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
  - d) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, motivo de força maior, em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situação extraordinária semelhante ou cumprimento de obrigações legais impostas por autoridade judicial, militar ou policial ou qualquer órgão da Administração Pública por motivo para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído;
  - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
  - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
  - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos neste AE;
  - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
  - i) As dadas, pelo tempo indispensável, para doação gratuita de sangue;
  - j) As dadas pelos bombeiros voluntários dos quadros de comando e activo, nos termos da lei;
  - k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
  - l) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2 desta cláusula.
- 4- As faltas a que se reporta o número 2 desta cláusula serão, previamente ou logo que possível, comunicadas e justificadas pelo trabalhador ao seu superior hierárquico, nos termos da lei.
- 5- A empresa poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados pelo trabalhador.

### Cláusula VIII-11

#### Efeitos das faltas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
  - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
  - b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
  - c) As previstas na alínea e) do número 2 da cláusula anterior quando superiores a dois dias consecutivos;
  - d) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano;
  - e) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula anterior, que excedam os limites previstos na lei;
  - f) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com indicação expressa de não pagamento.

3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula anterior, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

6- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

7- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula VIII-12

##### Participação de faltas

1- As faltas serão comunicadas e justificadas, previamente ou logo que possível, ao superior hierárquico, no prazo máximo de dois dias úteis.

2- A comunicação a que se refere o número anterior poderá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

3- As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como não justificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

#### Cláusula VIII-13

##### Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas justificadas com perda de retribuição ou as injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto na lei.

#### Cláusula VIII-14

##### Descontos na retribuição por faltas ao trabalho

Quando houver que proceder a descontos na retribuição por virtude de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado multiplicando a retribuição diária, obtida pela aplicação do resultado da fórmula  $RD = RM \times 12 / 365$ , pelo número de dias de falta, sendo:

*RD* - Retribuição diária;

*RM* - Retribuição mensal.

#### Cláusula VIII-15

##### Impedimentos prolongados

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

2- O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3- O disposto nos números anteriores começará a observar-se mesmo antes de expirar o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 30 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

5- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado se a prisão se prolongar por mais de 30 dias. No caso de não haver condenação pelo crime ou crimes que motivaram a prisão preventiva na decisão que põe termo ao processo, a empresa pagará ao trabalhador em causa as retribuições que este deixara de receber a partir do momento em que foi considerado em regime de impedimento prolongado.

#### Cláusula VIII-16

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

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

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

### CAPÍTULO IX

#### **Disciplina no trabalho**

##### Cláusula IX-1

###### **Poder disciplinar**

A empresa exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

##### Cláusula IX-2

###### **Infracção disciplinar**

A infracção disciplinar é o acto doloso ou culpado que viole, por acção ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste AE.

##### Cláusula IX-3

###### **Exercício da acção disciplinar**

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

##### Cláusula IX-4

###### **Regras comuns dos procedimentos**

1- Será nomeado um instrutor, tanto nos processos de inquérito como nos disciplinares.

2- A instauração do processo será comunicada ao arguido, em processo disciplinar, e ao trabalhador identificado como autor de actos objecto do processo de inquérito.

3- A comunicação referida no número anterior será efectuada mediante a entrega da nota de culpa ou da decisão da instauração do procedimento prévio de inquérito.

4- O trabalhador arguido em processo disciplinar e o trabalhador identificado como autor de quaisquer actos que possam integrar infracções disciplinares em processo de inquérito serão obrigatoriamente ouvidos em instrução.

5- Nesta diligência poderá o trabalhador ser acompanhado por um elemento dos órgãos representativos dos trabalhadores.

### Cláusula IX-5

#### Conclusão do processo de inquérito

1- Finda a instrução do processo, o instrutor elaborará um relatório completo e conciso de que constará a determinação dos factos verificados e, quando a tal haja lugar, a identificação dos seus autores, a indicição de infracções disciplinares e a proposta de instauração de processos disciplinares.

2- O processo de inquérito concluir-se-á com o despacho do membro ou membros do conselho de administração a quem for atribuída competência para o efeito.

### Cláusula IX-6

#### Nota de culpa

1- A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador.

2- A nota de culpa será enviada por carta registada ou entregue pessoalmente, com protocolo, ao arguido com a maior brevidade.

3- Quando estiver, porém, indiciado qualquer facto que possa constituir justa causa de despedimento, a empresa comunica por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa.

4- Na data da comunicação referida no número anterior, é remetida à comissão de trabalhadores e à associação sindical se o trabalhador for representante sindical cópia da comunicação referida naquele número anterior e da nota de culpa.

### Cláusula IX-7

#### Defesa do arguido

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

### Cláusula IX-8

#### Instrução

1- A empresa, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

### Cláusula IX-9

#### Intervenção dos órgãos representativos dos trabalhadores

1- Tratando-se de processo disciplinar com intenção de despedimento, concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado por cópia integral à comissão de trabalhadores e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, a associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

2- A apresentação do processo a que se refere o número anterior será efectuada previamente à decisão a proferir pela empresa.

### Cláusula IX-10

#### Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

### Cláusula IX-11

#### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares são aplicáveis pelo membro ou membros do conselho de administração a quem for atribuída competência para o efeito de entre as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade pelo período máximo de 6 dias na primeira suspensão e de 12 dias em caso de reincidência;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

3- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

### Cláusula IX-12

#### Notificação e registo de sanção

1- A decisão fundamentada é comunicada por cópia ou transcrição ao trabalhador e, em caso de despedimento, também à comissão de trabalhadores e à associação sindical se o trabalhador for seu representante.

2- A sanção disciplinar constará de um registo que, por lei, a empresa é obrigada a manter e deverá ser facultado aos trabalhadores e sindicatos sempre que o requeiram.

### Cláusula IX-13

#### Sanções abusivas

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da lei e deste AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

3- O despedimento de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como do que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

### Cláusula IX-14

#### Consequência da aplicação de sanções abusivas

1- A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Tratando-se de suspensão e o trabalhador não optar pela rescisão com justa causa nos termos da cláusula X-10, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3- No caso de a sanção ser aplicada a dirigentes sindicais, delegados sindicais, membro da comissão intersindical ou da comissão de trabalhadores e for motivada pelas funções exercidas ou pela candidatura às mesmas, as indemnizações serão as seguintes:

- a) Se a sanção aplicada for de suspensão e o trabalhador não optar pela rescisão com justa causa nos termos da cláusula X-9, o mínimo fixado no número anterior será elevado para o dobro;
- b) Se a sanção aplicada for a de despedimento e o trabalhador optar pela rescisão o contrato, a indemnização prevista no número 3 da cláusula X-12 nunca será inferior à retribuição correspondente a 24 meses.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula X-1

##### Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

#### Cláusula X-2

##### Proibição do despedimento sem justa causa

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

#### Cláusula X-3

##### Efeitos da cessação nas férias, subsídio de férias e de Natal

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

- a) A fracção do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e ao subsídio correspondente.

#### Cláusula X-4

##### Cessação por acordo

A empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula X-5

##### Exigência de forma escrita

1-O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2-O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3-No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos desde que não contrariem o disposto na lei e no presente AE.

4-Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula X-6

##### Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

#### Cláusula X-7

##### Denúncia do contrato por parte do trabalhador

1-O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de uma semana por cada ano de antiguidade, até ao limite máximo de dois meses.

2- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta, salvo acordo em contrário com a empresa.

#### Cláusula X-8

##### **Resolução do contrato por parte da empresa com justa causa**

1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula X-9

##### **Indemnização em caso de despedimento ilícito**

Sendo o despedimento declarado ilícito nos termos da lei, em substituição da sua reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 20 e 50 dias de retribuição base e anuidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

#### Cláusula X-10

##### **Resolução do contrato por parte dos trabalhadores com justa causa**

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante legítimo.

3- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4- A justa causa é apreciada nos termos do número 2 da cláusula X-8 com as necessárias adaptações.

### Cláusula X-11

#### Procedimento

1- A declaração de resolução a que se refere a cláusula anterior deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

2- Se o fundamento da resolução for o da alínea *a)* do número 3 da cláusula anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

### Cláusula X-12

#### Indemnização devida ao trabalhador

1- A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no número 2 da cláusula X-10 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 20 e 50 dias de retribuição base e anuidades por cada ano completo de antiguidade.

2- No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e anuidades.

3- No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

### Cláusula X-13

#### Encerramento temporário ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de sectores da empresa, os trabalhadores respectivos manterão todos os direitos consignados neste AE.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula XI-1

##### Trabalhadores-estudantes

1- Trabalhador-estudante é todo o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação em instituição de ensino.

2- Os trabalhadores-estudantes terão direito:

*a)* Desde que não trabalhem em regime de laboração contínua, a duas horas semanais por disciplina, até ao máximo de oito horas, durante o período de funcionamento de aulas, que poderão ser utilizadas de uma só vez ou em fracções múltiplas de trinta minutos;

*b)* A ausentar-se, por cada disciplina, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou de provas de avaliação, dois dias para a prova escrita, mais dois para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

*c)* Ao gozo interpolado de 15 dias úteis de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3- No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores previstos na alínea *b)* do número 2 serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

4- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova.

5- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem direito, mas apenas quando exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime:

*a)* A horários de trabalho específicos com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e inerente deslocação;

*b)* A aplicação do estabelecido na alínea *a)* do número 2 desta cláusula.

6- Quando ao trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o mesmo terá direito de preferência, em igualdade de circunstâncias, da ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

7- A empresa facilitará aos trabalhadores cujo curso inclua estágio final subordinado ao tema que se insira no domínio de actividade da empresa a realização desse estágio nos seus serviços.

8- Deverá ser facultada aos trabalhadores-estudantes a consulta de todos os elementos disponíveis na biblioteca da empresa. A empresa permitirá ainda, sempre que possível e sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, a consulta de outros elementos existentes na empresa que possam ser úteis aos trabalhadores-estudantes, considerando o seu plano de estudos.

9- Os trabalhadores-estudantes, para poderem beneficiar das regalias estabelecidas nesta cláusula, devem:

*a)* Apresentar, no início de cada ano lectivo, documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;

*b)* Apresentar, no início de cada ano lectivo, documento indicativo das disciplinas ou cadeiras em que se encontrem inscritos;

*c)* Indicar, em cada ano lectivo, o respectivo horário escolar e períodos de funcionamento das aulas, bem como, logo que possível, os prolongamentos que se vierem a verificar;

*d)* Indicar cada dia de dispensa pretendido para exames ou provas de avaliação com a antecedência mínima de oito dias, salvo se tal não for possível;

*e)* Apresentar, se lhes for solicitado, em qualquer momento, provas de frequência do curso e de assiduidade às aulas.

10- O não cumprimento do preceituado nas alíneas do número anterior implica o impedimento de usufruir das regalias de trabalhador-estudante enquanto a obrigação em causa não for satisfeita.

11- Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos números 2 e 5 desta cláusula serão suspensos até ao final do ano lectivo quando se verifique terem sido utilizados para fins diferentes dos nela previstos.

12- Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

*a)* Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na alínea *a)* do número 2 desta cláusula;

*b)* Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

13- Entende-se por aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas do ano escolar em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

14- Ao trabalhador que frequente curso de formação profissional aplica-se o regime previsto para a prestação de provas de avaliação e o relativo aos efeitos profissionais da valorização profissional, nos termos da lei.

#### Cláusula XI-2

##### Protecção da maternidade e da paternidade

1- Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, as trabalhadoras têm direito a:

*a)* Não desempenhar durante a gravidez e após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis, não podendo por tal ser-lhes diminuída a retribuição;

*b)* Licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto; a trabalhadora pode optar por uma licença de maternidade superior em 25 %, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da Segurança Social;

*c)* Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

*d)* No caso de aborto ou de parto nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados na alínea *b)*, será de 30 dias;

*e)* Dentro do período referido na alínea *d)*, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora;

*f)* O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea *b)*, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto;

*g)* Durante os períodos de licença concedida nos termos das alíneas anteriores, a empresa concederá um complemento por forma que, conjuntamente com o subsídio da Previdência, se perfaça a retribuição efectiva da trabalhadora;

*h)* Para amamentação ou aleitamento aos períodos de tempo previstos na lei;

*i)* Durante a gravidez, ir às consultas médicas nas horas de trabalho, sem perda de retribuição.

2- Para além de outros direitos consignados na lei, o pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

3- Sem prejuízo do subsídio por paternidade atribuído pela Segurança Social a que o trabalhador tenha direito, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente a três dos cinco dias úteis da licença referida no número anterior.

#### Cláusula XI-3

##### **Trabalho de menores**

A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos do seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

### CAPÍTULO XII

## **Higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho**

#### Cláusula XII-1

##### **Princípios gerais**

1- A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, observando o disposto na lei e no regulamento de higiene e segurança anexo.

2- A empresa obriga-se a cumprir as disposições legais sobre segurança no trabalho e o regulamento de higiene e segurança anexo.

3- A empresa, sempre que solicitada, ouvirá os representantes dos trabalhadores em todas as questões relacionadas com os números anteriores.

#### Cláusula XII-2

##### **Serviço de prevenção e segurança no trabalho, comissões de segurança e comissão coordenadora de segurança**

1- A empresa deve dispor de um serviço de prevenção e segurança no trabalho com as atribuições constantes da cláusula XII-4.

2- Serão eleitas comissões de segurança na sede, Olivais e Vale da Pedra, que funcionarão em estreita ligação com o serviço de prevenção e segurança no trabalho. Poderão vir a ser criadas comissões de segurança em zonas onde se venha a verificar a sua necessidade, nomeadamente as de Vila Franca de Xira e Castelo do Bode.

3- Será eleita uma comissão coordenadora de segurança de entre as comissões de segurança e a comissão intersindical da empresa, a qual não poderá ultrapassar 15 elementos no seu conjunto.

4- A empresa obriga-se a conceder às comissões referidas nos números anteriores o tempo necessário ao exercício das suas atribuições.

#### Cláusula XII-3

##### **Constituição das comissões de segurança**

1- As comissões de segurança serão constituídas por elementos anualmente eleitos pelos trabalhadores do recinto a que se destinam.

2- As comissões de segurança e coordenadora de segurança serão assistidas pelo serviço de prevenção e segurança no trabalho e seus técnicos, pelo médico do trabalho e por quaisquer outros serviços ou trabalhadores cuja colaboração se entenda necessária.

#### Cláusula XII-4

##### **Atribuições do serviço de prevenção e segurança no trabalho**

O serviço de prevenção e segurança no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Actuação no sentido de aplicar o consignado nas normas internacionais de saúde, higiene e segurança no trabalho;

b) Estudo, informação e crítica anual da situação e evolução da prevenção e segurança na empresa;

c) Informação mensal relativa ao andamento da neutralização das condições de insegurança apontadas pelos trabalhadores, serviços, comissões de segurança, comissão coordenadora de segurança e pelo próprio serviço de prevenção e segurança no trabalho;

d) Análise circunstanciada de todos os acidentes de trabalho;

e) Colaboração na resolução dos problemas de insegurança;

f) Pareceres acerca da aquisição do equipamento de protecção;

g) Sinalização e emprego das cores de segurança;

h) Participação nos estudos e projectos de novas instalações;

i) Acompanhamento da execução de novas instalações;

j) Consciencialização e sensibilização à segurança;

k) Sensibilização do pessoal recém-admitido à segurança no trabalho;

l) Condução dos processos relativos a problemas de prevenção e segurança, no sentido de ser obtida a sua satisfação;

m) Contacto com o médico do trabalho, organismos de segurança de outras empresas e com organismos oficiais e particulares ligados à segurança;

n) Visitas periódicas às instalações da empresa;

o) Controlo dos resultados da aplicação das normas de prevenção.

#### Cláusula XII-5

##### Atribuições e funcionamento das comissões de segurança

1- As comissões de segurança terão, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Colaboração com os serviços e com o serviço de prevenção e segurança no trabalho na consciencialização e sensibilização à segurança;

b) Detecção das condições perigosas relativas a cada um dos serviços instalados no recinto onde funciona a comissão (sem dispensa da devida actuação preventcionista que cabe a esses serviços);

c) Alertamento dos trabalhadores em casos de acções perigosas que se detectem;

d) Recomendação de soluções para os problemas de segurança;

e) Efectivação de inspecções periódicas a todas as instalações dos respectivos recintos e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

f) Verificação do cumprimento das disposições legais e cláusulas deste AE em matéria de segurança e higiene no trabalho;

g) Colaboração com os serviços médicos e de prevenção e segurança no trabalho.

2- As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar actas de cada reunião. Qualquer elemento poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as julgue necessárias.

#### Cláusula XII-6

##### Atribuições e funcionamento da comissão coordenadora de segurança

1- A comissão coordenadora de segurança terá como atribuições:

a) Análise da situação das condições de saúde, higiene e segurança na empresa;

b) Crítica às estruturas e actuação dos serviços de medicina, higiene e segurança no trabalho;

c) Exercício das funções cometidas às comissões de segurança em relação aos recintos em que não existem comissões específicas.

2- A comissão coordenadora de segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar actas de cada reunião.

3- Sempre que necessário, qualquer elemento desta comissão poderá convocar reuniões extraordinárias.

#### Cláusula XII-7

##### Medicina no trabalho

1- A empresa manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2- A empresa assegurará a presença de médicos do trabalho no mínimo de quarenta horas semanais.

3- A empresa manterá em funcionamento os dois postos de socorros existentes na sede e nos Olivais. Poderá a empresa proceder a alterações na localização dos postos de socorros, mediante parecer favorável da comissão coordenadora de segurança.

4- A empresa assegurará a criação de novos postos de socorros sempre que o número de trabalhadores numa instalação o justifique.

#### Cláusula XII-8

##### Atribuições do serviço de medicina no trabalho

1- Compete, em especial, aos serviços de medicina no trabalho:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os trabalhadores expostos a riscos específicos e os por qualquer modo diminuídos, devendo ser participado aos examinados os resultados dos exames quando estes o solicitarem;
  - b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;
  - c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na colocação e reclassificação destes;
  - d) Velar e inspeccionar, sem marcação antecipada de data, as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;
  - e) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidente de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho;
  - f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;
  - g) Colaborar com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração e com os órgãos representativos dos trabalhadores;
  - h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da empresa contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas de acordo com as indicações da Direcção-Geral da Saúde.
- 2- Em cumprimento do disposto na alínea a) do número 1, serão realizados exames médicos aos trabalhadores com a periodicidade máxima de um ano, sem prejuízo da afixação de prazos menores sempre que a profissão e as condições de trabalho exijam.

3- É proibido aos médicos de trabalho, no âmbito das suas actividades na empresa, o seguinte:

- a) Exercer fiscalização das ausências dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determinarem;
- b) Servir de perito ou testemunha nos processos judiciais dos casos susceptíveis de determinar indemnizações, bem como daqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores.

### CAPÍTULO XIII

#### Previdência, obras e regalias sociais

##### Cláusula XIII-1

###### Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este AE contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem nos termos dos respectivos regulamentos.

##### Cláusula XIII-2

###### Complemento do subsídio de doença

1- Qualquer trabalhador na situação de doença impeditiva da prestação de trabalho receberá a sua retribuição líquida durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença pela previdência social, cobrindo a empresa a diferença entre tal subsídio e a respectiva retribuição líquida mensal.

2- O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de doença, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

3- O complemento previsto no número 1 deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado por um médico indicado pela empresa, a expensas desta. Se o exame efectuado pelo médico indicado pela empresa se concluir pela inexistência de doença ou de que a mesma não é impeditiva da prestação de trabalho, cessará o complemento de subsídio a partir da data desse exame.

4- Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a sua observação por uma junta médica, que reunirá nas instalações da empresa ou, se o trabalhador o preferir,

em local a designar por si na área da sua residência. Esta junta será constituída por três médicos, sendo um nomeado pela empresa, outro pelo trabalhador e o terceiro por acordo entre os médicos nomeados pelas partes.

5- A não concordância do trabalhador com o parecer emitido nos termos do número 3 deve ser comunicada à empresa no dia imediato àquele em que dele teve conhecimento. Nos três dias úteis imediatos fornecerá o nome e endereço do médico por si indicado, bem como a opção sobre o local de reunião da junta.

6- A junta reunirá no prazo máximo de oito dias contados a partir da data do parecer emitido nos termos do disposto no número 3 desta cláusula.

7- Se o trabalhador tiver comunicado a não concordância, mas não indicar no prazo previsto os elementos necessários ao cumprimento do disposto no número anterior, passa a considerar-se que deu a sua concordância posterior ao parecer emitido, salvo se apresentar motivos justificativos de força maior, caso em que aquele prazo se renova por igual período.

8- Se o trabalhador se apresentar ao serviço antes de observado pela junta médica referida no número 4, considera-se que o trabalhador reconhece, por essa forma, o fundamento do parecer emitido pelo médico indicado pela empresa.

9- Todas as despesas resultantes do cumprimento desta cláusula são de conta da empresa.

#### Cláusula XIII-3

##### **Complemento de indemnização por incapacidade temporária**

1- Em caso de incapacidade temporária para o trabalho habitual resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, durante o período de incapacidade ou doença, a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalhador, desde que o acidente ou doença tenha, respectivamente, ocorrido ou sido contraída ao serviço da empresa.

2- O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

#### Cláusula XIII-4

##### **Casos de redução da incapacidade de trabalho**

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraídos ao serviço da empresa, esta fica obrigada a proceder à reconversão dos diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas, devendo a retribuição auferida corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

2- A reconversão será sempre efectuada com o parecer prévio da comissão intersindical da empresa.

#### Cláusula XIII-5

##### **Complemento de pensão por incapacidade permanente compatível com a continuação das relações de trabalho**

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraídos ao serviço da empresa, esta pagará ao trabalhador, como complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional, um subsídio de montante variável que cubra a eventual diferença existente entre a retribuição auferida pelo trabalhador em cada momento após a sua reconversão e a retribuição que o trabalhador auferiria caso beneficiasse das promoções obrigatórias da sua anterior carreira profissional.

2- É vedado à empresa fazer reverter a seu favor as pensões pagas por companhias seguradoras em virtude de incapacidade contraída pelo trabalhador.

#### Cláusula XIII-6

##### **Complemento da pensão por incapacidade permanente não compatível com a continuação das relações de trabalho**

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional verificado ou contraída ao serviço da empresa, esta pagará ao trabalhador um complemento da pensão a que o trabalhador tiver direito igual à diferença entre esta e a retribuição base mensal da sua categoria, acrescida das anuidades vencidas à data da verificação da incapacidade permanente, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra num regime idêntico ao normal de reforma.

2- O montante do complemento equivalente ao complemento da pensão de reforma será calculado como se o trabalhador tivesse estado efectivamente ao serviço.

## Cláusula XIII-7

**Morte por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional**

No caso de morte resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional verificada ou contraída ao serviço da empresa, esta pagará ao cônjuge, enquanto na situação de viuvez ou, na sua falta ou morte, aos filhos menores ou incapacitados total e permanentemente para o trabalho um complemento de pensão igual à diferença do valor desta para o da retribuição que o trabalhador auferia à data do óbito.

## Cláusula XIII-8

**Subsídio por morte**

Por morte do trabalhador, a empresa concederá, ao cônjuge sobrevivente ou, na sua falta, aos filhos menores ou incapacitados total e permanentemente, se os houver, por uma só vez e a título de subsídio por morte, uma importância igual ao dobro do vencimento mensal ou de complemento de reforma auferidos pelo trabalhador falecido.

## Cláusula XIII-9

**Plano de pensões**

1- A EPAL obriga-se a adoptar um plano de pensões de contribuição definida de modo a garantir aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE na data da sua entrada em vigor, cujos contratos individuais de trabalho não se encontrem suspensos por acordo de pré-reforma estabelecido entre as partes, benefícios complementares da pensão de reforma.

2- O plano de pensões a que alude o número anterior será financiado através de um fundo de pensões ou da adesão a um fundo de pensões aberto ou de outro veículo de financiamento externo à empresa fiscalmente eficiente.

3- Com a entrada em vigor do plano de pensões de contribuição definida cessa automaticamente a vigência do Regime de Complementos de Pensões de Reforma até agora em vigor na empresa, sem prejuízo das pensões que se encontrem em pagamento calculadas ao abrigo desse regime, bem como das que no futuro venham a ser devidas aos actuais pré-reformados da empresa, que ficam submetidas às disposições constantes dos acordos de pré-reforma com estes celebrados.

4- O plano de pensões de contribuição definida será financiado pela empresa e, optativamente, também pelos trabalhadores ao serviço da EPAL à data da entrada em vigor deste AE.

5- A contribuição da empresa para financiamento do plano de pensões referido no número 1 corresponde a 3,5 % da totalidade da retribuição base, das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de isenção de horário de trabalho, do subsídio de função e do subsídio de compensação que sejam auferidos mensalmente pelo trabalhador, bem como dos subsídios de férias e de Natal.

6- Este plano de contribuição definida abrange exclusivamente os trabalhadores vinculados à empresa através de contrato individual de trabalho na data da entrada em vigor da presente cláusula, nos termos definidos no número 1.

7- Os trabalhadores abrangidos nos termos do número anterior pelo plano de contribuição definida que em 31 de dezembro de 2007 tenham completado 55 anos de idade ou 32 anos de antiguidade na empresa podem optar, em alternativa àquele plano, por beneficiar do complemento de pensão de reforma calculado nos termos do número seguinte desde que expressamente o comuniquem à EPAL através de carta, que deverá ser recebida na empresa, impreterivelmente, até 30 dias após o início da vigência deste AE.

8- O complemento da pensão de reforma para os trabalhadores que adoptem a opção prevista no número anterior é determinado pela aplicação do disposto nas alíneas seguintes:

a) Nos casos de reforma por invalidez ou velhice, a empresa garantirá aos trabalhadores um complemento da pensão de reforma atribuída pela Segurança Social, de modo que o total a receber pelos trabalhadores reformados não exceda 90 % das suas retribuições mensais à data da reforma, acrescidas de 1/12 dos subsídios de férias e de Natal, salvo o disposto na alínea seguinte;

b) O total a receber pelos trabalhadores reformados nos termos da alínea anterior, sem prejuízo do limite máximo nele fixado, é igual ao produto do número de anos de antiguidade na empresa por 2,6 % da média mensal do total das retribuições previstas na mesma alínea, à data em que o Centro Nacional de Pensões efectuar a comunicação da reforma;

c) Para os trabalhadores reformados por velhice, com um mínimo de cinco anos de antiguidade, e para os trabalhadores reformados por invalidez, o complemento da pensão de reforma nunca poderá ser inferior a 20 % da última retribuição mensal, calculada nos termos da alínea a) deste número 8.

9- A empresa garante, após a adesão ao Fundo de Pensões através do qual vai ser financiado o plano de contribuição definida, a transferência, para a conta individual de cada trabalhador, do valor correspondente às responsabilidades pela execução passada do contrato individual de trabalho do plano de pensões ora substituído, calculadas de acordo com a última avaliação actuarial realizada nos termos da legislação em vigor e acrescido de uma quantia destinada a compensar o lapso de tempo que mediar entre a entrada em vigor do presente AE e a efectiva concretização da transferência, calculada, esta última, sobre os montantes a transferir, à taxa de rendibilidade dos respectivos activos de cobertura, por todo aquele período. A referida transferência não será realizada para os trabalhadores que optem pelo complemento de reforma nos termos dos números 7 e 8 desta cláusula, sendo esses valores afectados ao financiamento desse complemento.

10- Em caso de cessação de contrato de trabalho com a empresa antes da reforma, o trabalhador terá direito à portabilidade para outro fundo de pensões dos valores existentes na sua conta ao abrigo do plano de contribuição definida, nos termos seguintes:

- a) Até três anos de antiguidade - 0 %;
- b) De quatro a oito anos - 20 % por cada ano;
- c) Com mais de oito anos - 100 %.

11- Para o cálculo da antiguidade referida no número anterior, são igualmente considerados os anos de serviço do trabalhador na empresa anteriores à entrada em vigor do plano de contribuição definida.

12- A fórmula de cálculo a aplicar na transição do plano de benefício definido para o plano de contribuição definida para apuramento das responsabilidades por serviços passados é a vigente em 1 de janeiro de 2007 para a determinação das pensões de reforma.

13- No caso de o trabalhador falecer na vigência do seu contrato individual de trabalho com a EPAL, o cônjuge sobrevivente e os filhos, se os houver, terão direito a receber, ao abrigo do plano de contribuição definida em que se encontre integrado, um benefício de sobrevivência nos termos dos critérios definidos pela Segurança Social para a sua atribuição, correspondente ao valor existente na sua conta.

14- Na data da entrada em vigor deste AE extingue-se o regime de complementos de pensões de reforma até agora em vigor na empresa e cessam as expectativas de direitos fundadas na versão anterior desta cláusula, passando os trabalhadores a ser titulares exclusivamente dos direitos enunciados no âmbito do plano de contribuição definida, sem prejuízo do disposto nos números 7 e 8 da presente cláusula.

15- O trabalhador tem o direito de escolher livremente de entre as opções de investimento previstas no plano de pensões de contribuição definida.

16- Os trabalhadores admitidos ao serviço da empresa após a data da entrada em vigor deste AE podem, por opção própria, contribuir para um plano pessoal de pensão de reforma, financiado através do mesmo veículo previsto no número 2, não contribuindo a EPAL para este plano com qualquer importância pecuniária, suportando contudo a empresa os custos administrativos inerentes à gestão e manutenção desse plano pessoal.

17- Excepto no que se refere à contribuição da empresa, o plano pessoal de pensão de reforma referido no número anterior terá características análogas às que forem aplicáveis às contas individuais do plano de contribuição definida relativas à contribuição voluntária dos trabalhadores ao serviço da EPAL à data da entrada em vigor deste AE.

18- Será prevista a constituição de uma comissão de acompanhamento do plano de pensões, nos termos exigidos por lei.

#### Cláusula XIII-10

##### Seguro de saúde e seguro de vida

1- A empresa contratará um seguro de saúde para os seus trabalhadores, que será extensível aos respetivos cônjuges não separados de pessoas e bens ou equiparados (pessoas em união de facto com o trabalhador) e filhos ou equiparados (enteados ou adotados).

2- Os filhos, enteados ou adotados 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 trabalhador, forem portadores 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- A empresa contratará, sempre que elegível, um seguro de vida para os seus trabalhadores em efetividade de funções, bem como aos trabalhadores cujos contratos estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, condicionado à elegibilidade direta do trabalhador por parte da seguradora.

#### Cláusula XIII-11

##### Refeitórios

1- A empresa manterá em boas condições de higiene e de funcionamento os refeitórios existentes e criará novos refeitórios noutras instalações suas, quando a concentração de trabalhadores em serviço nas mesmas o justifique e a sua exploração se verifique viável.

2- Todos os trabalhadores em serviço efetivo na empresa têm direito a refeições nos refeitórios da empresa, mediante o pagamento da importância de 0,14 € por refeição.

3- Aos trabalhadores que não tenham alimentação fornecida pela empresa nos seus refeitórios ou instalações será abonado, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição no montante de 10,00 €.

4- A comparticipação referida no número anterior não será abonada sempre que o trabalhador receba uma ajuda de custo correspondente à refeição em causa.

#### Cláusula XIII-12

##### Casas cedidas a título transitório

1- Os trabalhadores e os seus familiares que, por motivo das suas funções, habitem em casas cedidas pela empresa devem restituí-las desocupadas dentro dos prazos e condições seguintes:

a) 30 dias, no caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador;

b) 120 dias, no caso de rescisão do contrato de trabalho com justa causa, no caso de reforma por velhice do trabalhador, invalidez ou falecimento deste ou no caso de mudança de local de trabalho ou de categoria profissional, excepto, nos dois últimos casos, se o trabalhador permanecer dentro da mesma carreira profissional ou se a mudança de categoria profissional não modificar a natureza das funções desempenhadas.

2- É vedada à empresa a atribuição de casa de habitação aos trabalhadores ao seu serviço. Poderão constituir excepção os casos em que a situação do local de trabalho não permitir a deslocação do trabalhador em transportes públicos, entre aqueles e os agregados populacionais mais próximos.

3- A concessão excepcional de casas referidas no número anterior será obrigatoriamente de parecer da comissão intersindical da empresa.

### CAPÍTULO XIV

#### Exercício da actividade dos órgãos representativos dos trabalhadores

##### Cláusula XIV-1

###### Exercício da actividade dos órgãos representativos dos trabalhadores - Princípio geral

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

2- Constitui direito da comissão de trabalhadores o exercício do controlo de gestão na empresa, nos termos que se encontrarem legalmente regulamentados.

3- É vedada à empresa qualquer interferência na actividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da empresa.

##### Cláusula XIV-2

###### Comunicação à empresa

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

### Cláusula XIV-3

#### Comissões sindicais da empresa

1- Os dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de quaisquer outras associações de carácter sindical que, como tal, vierem a ser reconhecidas por lei.

2- A comissão intersindical da empresa é constituída pelo conjunto dos delegados sindicais dos vários sindicatos existentes na empresa.

3- A comissão sindical da empresa é um órgão do sindicato na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

4- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, eleitos nos termos estabelecidos pelos estatutos dos respectivos sindicatos.

5- As comissões intersindicais, sindicais e delegados sindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito à defesa dos direitos sócio-profissionais dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

- a) Esclarecer e investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras com reflexos sobre os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- b) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho;
- c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

### Cláusula XIV-4

#### Garantias dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores

1- Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindical e sindical, comissão de trabalhadores e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua retribuição, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para mudança injustificada do local de trabalho ou de serviço, nem alterar o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical disporá de um crédito mínimo mensal de doze ou seis horas, conforme faça ou não parte dos órgãos executivos daquela estrutura.

3- Cada membro da comissão de trabalhadores terá direito a um crédito mensal mínimo de quarenta horas para o exercício das suas funções.

4- A comissão intersindical da empresa e a comissão de trabalhadores comunicarão à empresa quais os delegados sindicais e quais os membros da comissão de trabalhadores que, até ao número máximo fixado na lei, usufruirão dos créditos de horas referidos nos números anteriores.

5- Para o exercício das suas funções, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as instalações da empresa, dentro das horas normais de serviço desta.

6- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores.

### Cláusula XIV-5

#### Condições para o exercício do direito sindical

1- A empresa é obrigada a pôr à disposição das comissões intersindical ou sindical, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais, a título permanente, uma sala situada no interior da empresa, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

2- A comissão intersindical, comissões sindicais, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais têm o direito de distribuir ou afixar, no interior da empresa, em locais apropriados e para o efeito reservados, textos, convocatórias, comunicações ou informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores.

### Cláusula XIV-6

#### Reuniões dos órgãos representativos dos trabalhadores com o conselho de gerência

As comissões intersindical ou sindicais, os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores serão recebidos, sem perda de retribuição, pelo conselho de gerência ou pelo seu representante dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeriram. Em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

## Cláusula XIV-7

**Assembleia ou plenário de trabalhadores**

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo. Essas reuniões serão convocadas pelos órgãos representativos dos trabalhadores, desde que seja assegurada a continuidade dos serviços urgentes ou inadiáveis.

2- Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se, em assembleia, no local de trabalho, sempre que convocados pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a empresa obriga-se a garantir a cedência do local apropriado, no interior da empresa ou tão próximo quanto possível.

4- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas da hora a que pretendem efectua-las, a menos que, pela urgência excepcional dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso com a antecedência indicada.

## CAPÍTULO XV

**Disposições finais**

## Cláusula XV-1

**Declaração de maior favorabilidade**

Este AE é considerado globalmente mais favorável do que o anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à empresa cujas disposições são integralmente revogadas.

## ANEXO I

**Área de trabalho**

A) Área número 1 - Concelho de Lisboa.

B) Área número 2 - Limites do concelho de Lisboa até à casa de água a montante do sifão 40, do canal do Alviela, e casa de água a jusante do sifão 4 do canal do Tejo, englobando a estação térmica de Sacavém e as estações de Verdelha 1 e Verdelha 2.

C) Área número 3 - Da trincheira número 204 até ao sifão 33 do Alviela e da trincheira número 26 à trincheira número 54 do canal do Tejo, englobando todos os poços da lezíria, tendo como limite o rio Sorraia.

D) Área número 4 - De casa de água a jusante do sifão 11 do canal do Tejo até à povoação das Virtudes, englobando estação e centro de apoio e manutenção do Carregado, estação da Quinta do Campo, estação e captação do Espadanal, estação de sobrelevação da Azambuja e estação de tratamento de Azambuja.

E) Área número 5 - Da povoação das Virtudes até à estação de Valada I, englobando a estação de Vale da Pedra, estações de Valada I e II e estação de captação do Tejo.

F) Área número 6 - Da trincheira número 168 até à clarabóia número 64 do canal do Alviela, englobando a conduta de Alenquer e Ota e do Tejo, estação de tratamento do Carregado, estações de tratamento de Alenquer 1 e 2, estação de captação de Alenquer e estação de tratamento e captação da Ota.

G) Área número 7 - Da clarabóia número 64, excluída, até à clarabóia número 39 do canal do Alviela.

H) Área número 8 - Da clarabóia número 39, excluída, do canal do Alviela à nascente (Olhos d'Água).

I) Área número 9 - Dos limites do concelho de Lisboa até aos locais dos concelhos de Loures e Mafra onde há instalações da empresa, incluindo adutores.

Área número 9-A - Dos limites do concelho de Lisboa até aos locais dos concelhos da Amadora e Sintra onde há instalações da empresa, incluindo adutores.

Área número 9-B - Dos limites do concelho de Lisboa até aos locais dos concelhos de Oeiras e Cascais onde há instalações da empresa, incluindo adutores.

J) Área número 10 - Faixa de 20 km tendo por eixo a conduta adutora do Castelo do Bode, entre o limite norte da área número 5 e a área número 11, exceptuando as zonas da margem sul do Tejo.

K) Área número 11 - Zona limitada por um arco de circunferência com centro no Entroncamento e 17 km de raio e pelo Rio Tejo.

## ANEXO II

### Regulamento de Higiene e Segurança

#### Princípios gerais

##### Artigo 1.º

1- A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios de higiene recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

2- A empresa obriga-se a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e qualidade constantes do presente regulamento.

#### Conservação e limpeza

##### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou ao descanso dos trabalhadores, os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente limpos e conservados.

##### Artigo 3.º

A limpeza e a conservação devem ser feitas, sempre que necessário, fora das horas de trabalho, salvo exceções particulares ou quando essas operações possam ser feitas sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

##### Artigo 4.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à rápida neutralização, evacuação ou isolamento de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de perigo potencial.

#### Arejamento e ventilação

##### Artigo 5.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados.

É necessário, designadamente, que:

a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixo não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;

c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar nos locais fechados um grau higrométrico conveniente do ar.

##### Artigo 6.º

Quando o local de trabalho esteja apetrechado com o sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

#### Iluminação

##### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda instalações sanitárias ou outras colocadas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas. Quando houver recurso à iluminação artificial, esta deve ser eléctrica.

### Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa de cores a dar aos locais e ao equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos, de sombras e luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encadeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

### Artigo 9.º

Nos edifícios onde trabalhe grande número de pessoas devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança em todas as escadas principais, nas saídas dos locais de trabalho e nas respectivas vias de acesso. Estes sistemas devem ser alimentados por fontes de energia independentes dos sistemas gerais de iluminação e ser de ligação automática.

### Artigo 10.º

Sempre que se possa ter uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

## **Condições atmosféricas dos locais de trabalho**

### Artigo 11.º

1- Em todos os locais de trabalho e nas instalações sanitárias devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2- As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho não podem ultrapassar limites que possam causar prejuízo à saúde dos trabalhadores.

### Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertarem emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

### Artigo 13.º

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol.

## **Áreas dos locais de trabalho**

### Artigo 14.º

1- Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a sua saúde.

2- Os locais de trabalho colectivo devem ser organizados de modo que a correspondência entre a área útil total e o número de trabalhadores ali instalados não seja inferior a 2 m<sup>2</sup> por pessoa. Não conta como área útil para este efeito a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que for ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores desempenhem as suas tarefas.

## **Água potável**

### Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água não potável deve ter nos locais em que possa ser utilizada uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação directa ou indirecta deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

### **Lavabos**

#### Artigo 16.º

Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

#### Artigo 17.º

Devem ser colocadas à disposição do pessoal toalhas individuais ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugar.

### **Sanitários**

#### Artigo 18.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 19.º

1- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos, de papel higiénico e de um piaçaba.

2- As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

#### Artigo 20.º

Devem ser previstos sanitários distintos para homens e mulheres.

### **Poluição acústica**

#### Artigo 21.º

1- A empresa obriga-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços, os limites acústicos recomendados pelos organismos internacionais especializados, devendo para tanto utilizar adequados materiais de construção e técnicas de isolamento acústico e ou insonorização.

2- Quando as medidas técnicas de protecção aplicáveis não forem suficientes, deve limitar-se o tempo de exposição ao ruído e os trabalhadores devem usar protectores adequados.

### **Assentos**

#### Artigo 22.º

Na medida do possível, os locais de trabalho devem ser arranjados de tal maneira que o pessoal que trabalhe de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### Artigo 23.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de um modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar, tendo o modelo características idênticas comuns a todos os trabalhadores do serviço, salvo se circunstâncias especiais o permitirem.

### **Vestiários**

#### Artigo 24.º

A empresa obriga-se a ter vestiários para permitir aos trabalhadores mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho.

#### Artigo 25.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

#### Artigo 26.º

Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

### **Locais subterrâneos e semelhantes**

#### **Artigo 27.º**

Não deve ser permitido o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas particulares e desde que disponha de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

### **Primeiros socorros**

#### **Artigo 28.º**

Todo o local de trabalho deve possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### **Artigo 29.º**

1-O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros referidos no artigo anterior deve ser determinado segundo a natureza do risco.

2-O conteúdo dos armários, caixas portáteis ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês, sendo de novo guardados nessa ocasião ou, nos casos em que seja necessário, imediatamente depois do uso.

3-Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado e inventariado.

### **Refeitórios**

#### **Artigo 30.º**

Os refeitórios postos à disposição dos trabalhadores devem ser dotados de assentos e de todos os utensílios necessários ao seu normal funcionamento.

### **Equipamento de protecção individual**

#### **Artigo 31.º**

1-Deve existir à disposição dos trabalhadores vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2-O equipamento de protecção individual deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação.

## **ANEXO III**

### **Tabela salarial e regras de progressão**

1- Conceitos:

*a)* «Tabela salarial» corresponde ao conjunto dos salários hierarquizados por graus de qualificação e níveis salariais, que integram o presente anexo do AE;

*b)* «Grau de qualificação» corresponde a cada um dos graus hierarquizados de A a M, que integram a tabela salarial constante do anexo III do AE;

*c)* «Nível salarial» corresponde à hierarquização dos salários constantes na tabela salarial, numa escala de 1 a 68.

### Tabela salarial 2026

TABELA SALARIAL 2026			
TÉCNICO AUXILIAR	TÉCNICO OPERACIONAL	TÉCNICO ESPECIALIZADO	QUADRO
A4 974,2			
A2 991,1			
A3 1.008,4			
A4 1.025,6			
A5 1.044,2			
A6 1.062,7			
A7 1.081,8			
A8 1.101,3			
A9 1.121,3			
A10 1.141,9			
A11 1.162,9			
A12 1.184,4			
B4 1.229,2			
B3 1.206,5			
B15 1.252,4			
B14 1.229,2			
B13 1.206,5			
B12 1.184,4			
B11 1.162,9			
B10 1.141,9			
B9 1.121,3			
B8 1.101,3			
B7 1.081,8			
B6 1.062,7			
B5 1.044,2			
B4 1.025,6			
C7 1.081,8			
C8 1.101,3			
C9 1.121,3			
C10 1.141,9			
C11 1.162,9			
C12 1.184,4			
C13 1.206,5			
C14 1.229,2			
C15 1.252,4			
D16 1.276,2			
D17 1.300,6			
D18 1.325,6			
D19 1.351,2			
D20 1.377,5			
D21 1.404,4			
D22 1.432,0			
E23 1.460,3			
E24 1.489,3			
E25 1.519,0			
E26 1.549,4			
E27 1.580,6			
F28 1.612,6			
F29 1.645,4			
F30 1.679,1			
F31 1.713,5			
F32 1.748,8			
G33 1.785,1			
G34 1.822,2			
G35 1.860,2			
G36 1.899,2			
G37 1.939,2			
H38 1.979,6			
H39 2.020,5			
H40 2.105,5			
I41 2.149,6			
I42 2.194,9			
I43 2.241,4			
I44 2.290,3			
I45 2.340,5			
I46 2.391,9			
I47 2.445,9			
J48 2.501,5			
J49 2.558,6			
J50 2.617,1			
J51 2.677,1			
J52 2.738,5			
J53 2.801,5			
J54 2.866,1			
J55 2.932,3			
K56 3.000,3			
K57 3.069,7			
K58 3.141,0			
K59 3.216,3			
K60 3.292,7			
K61 3.370,3			
K62 3.449,3			
K63 3.529,7			
K64 3.611,5			
K65 3.694,7			
K66 3.779,5			
K67 3.865,8			
K68 3.953,6			
K69 4.043,0			
K70 4.134,0			
K71 4.226,5			
K72 4.320,6			
K73 4.416,3			
K74 4.513,6			
K75 4.612,5			
K76 4.713,0			
K77 4.815,1			
K78 4.918,8			
K79 5.024,2			
K80 5.131,3			
K81 5.240,1			
K82 5.350,6			
K83 5.462,8			
K84 5.576,7			
K85 5.692,4			
K86 5.809,8			
K87 5.928,9			
K88 6.049,7			
K89 6.172,2			
K90 6.296,4			
K91 6.422,3			
K92 6.549,9			
K93 6.679,2			
K94 6.810,2			
K95 6.942,8			
K96 7.077,0			
K97 7.212,8			
K98 7.350,3			
K99 7.489,4			
M00 7.630,1			
M01 7.772,4			
M02 7.916,3			
M03 8.061,8			
M04 8.208,9			
M05 8.357,6			
M06 8.507,9			
M07 8.659,8			
M08 8.813,3			
M09 8.968,4			
M10 9.125,1			
M11 9.283,4			
M12 9.443,3			
M13 9.604,8			
M14 9.767,9			
M15 9.932,6			
M16 10.098,9			
M17 10.266,8			
M18 10.436,3			
M19 10.607,4			
M20 10.780,1			
M21 10.954,4			
M22 11.130,3			
M23 11.307,8			
M24 11.486,9			
M25 11.667,6			
M26 11.849,9			
M27 12.033,8			
M28 12.219,3			
M29 12.406,4			
M30 12.595,1			
M31 12.785,4			
M32 12.977,3			
M33 13.170,8			
M34 13.365,9			
M35 13.562,6			
M36 13.760,9			
M37 13.960,8			
M38 14.162,3			
M39 14.365,4			
M40 14.570,1			
M41 14.776,4			
M42 14.984,3			
M43 15.193,8			
M44 15.404,9			
M45 15.617,6			
M46 15.831,9			
M47 16.047,8			
M48 16.265,3			
M49 16.484,4			
M50 16.705,1			
M51 16.927,4			
M52 17.151,3			
M53 17.376,8			
M54 17.603,9			
M55 17.832,6			
M56 18.062,9			
M57 18.294,8			
M58 18.528,3			
M59 18.763,4			
M60 19.000,1			
M61 19.238,4			
M62 19.478,3			
M63 19.719,8			
M64 19.962,9			
M65 20.207,6			
M66 20.453,9			
M67 20.701,8			
M68 20.951,3			
M69 21.202,4			
M70 21.455,1			
M71 21.709,4			
M72 21.965,3			
M73 22.222,8			
M74 22.481,9			
M75 22.742,6			
M76 23.004,9			
M77 23.268,8			
M78 23.534,3			
M79 23.801,4			
M80 24.070,1			
M81 24.340,4			
M82 24.612,3			
M83 24.885,8			
M84 25.160,9			
M85 25.437,6			
M86 25.715,9			
M87 25.995,8			
M88 26.277,3			
M89 26.560,4			
M90 26.845,1			
M91 27.131,4			
M92 27.419,3			
M93 27.708,8			
M94 27.999,9			
M95 28.292,6			
M96 28.586,9			
M97 28.882,8			
M98 29.179,3			
M99 29.477,4			
M00 29.777,1			
M01 30.078,4			
M02 30.381,3			
M03 30.685,8			
M04 30.991,9			
M05 31.299,6			
M06 31.608,9			
M07 31.919,8			
M08 32.232,3			
M09 32.546,4			
M10 32.862,1			
M11 33.179,4			
M12 33.498,3			
M13 33.818,8			
M14 34.140,9			
M15 34.464,6			
M16 34.789,9			
M17 35.116,8			
M18 35.445,3			
M19 35.775,4			
M20 36.107,1			
M21 36.440,4			
M22 36.775,3			
M23 37.111,8			
M24 37.449,9			
M25 37.789,6			
M26 38.130,9			
M27 38.473,8			
M28 38.818,3			
M29 39.164,4			
M30 39.512,1			
M31 39.861,4			
M32 40.212,3			
M33 40.564,8			
M34 40.918,9			
M35 41.274,6			
M36 41.631,9			
M37 41.990,8			
M38 42.351,3			
M39 42.713,4			
M40 43.077,1			
M41 43.442,4			
M42 43.809,3			
M43 44.177,8			
M44 44.547,9			
M45 44.919,6			
M46 45.292,9			
M47 45.667,8			
M48 46.044,3			
M49 46.422,4			
M50 46.802,1			
M51 47.183,4			
M52 47.566,3			
M53 47.950,8			
M54 48.336,9			
M55 48.724,6			
M56 49.113,9			
M57 49.504,8			
M58 49.897,3			
M59 50.291,4			
M60 50.687,1			
M61 51.084,4			
M62 51.483,3			
M63 51.883,8			
M64 52.285,9			
M65 52.689,6			
M66 53.094,9			
M67 53.501,8			
M68 53.909,3			
M69 54.318,4			
M70 54.729,1			
M71 55.141,4			
M72 55.555,3			
M73 55.970,8			
M74 56.387,9			
M75 56.806,6			
M76 57.226,9			
M77 57.648,8			
M78 58.072,3			
M79 58.497,4			
M80 58.924,1			
M81 59.352,4			
M82 59.782,3			
M83 60.213,8			
M84 60.646,9			
M85 61.081,6			
M86 61.517,9			
M87 61.955,8			
M88 62.395,3			
M89 62.836,4			
M90 63.279,1			
M91 63.723,4			
M92 64.169,3			
M93 64.616,8			
M94 65.065,9			



## 2.2- Extensão de carreira:

2.2.1- Após quatro anos de permanência efectiva no último nível salarial da carreira base, o trabalhador pode evoluir para a extensão de carreira;

2.2.2- A passagem à extensão de carreira bem como as evoluções nesta são da competência da empresa, que terá como referência, nomeadamente, a classificação dos trabalhadores na avaliação de desempenho profissional;

## 2.3- Evolução na carreira:

2.3.1- Sem prejuízo de eventuais antecipações, a empresa fica obrigada, anualmente, com efeitos a dezembro, a fazer evoluir de nível salarial 40 % do conjunto dos trabalhadores que tenham:

a) Quatro anos de permanência, efectiva, no último nível salarial da carreira base;

b) Igual período de tempo de permanência, efectiva, em qualquer dos níveis salariais, passíveis de evolução, da extensão de carreira;

2.3.2- Para efeitos da efectividade prevista nas alíneas a) e b) do número anterior observam-se os critérios constantes do número 2.4;

2.3.3- A percentagem de evolução referida no número 2.3.1 aplica-se a cada uma das categorias profissionais (técnico auxiliar, técnico operacional, técnico especializado e quadro);

2.4- Efectividade de funções - As faltas ao serviço não prejudicam o exercício efectivo de funções para efeitos de evolução de índice, salvo nos casos de licença sem retribuição, bem como nas situações previstas nas alíneas a), b) e e) do número 1 da cláusula VIII-12.

Considera-se, ainda, como exercício efectivo de funções todo o tempo durante o qual, por decisão da empresa, o trabalhador não desempenhe as funções correspondentes à sua categoria profissional, bem como as faltas que resultem de internamento hospitalar e as que correspondam ao período de convalescença de quaisquer intervenções cirúrgicas, desde que devidamente comprovadas.

CATEGORIAS / ÁREAS		INÍCIOS DE CARREIRA E PROGRESSÕES AUTOMÁTICAS NÃO CONDIÇIONADAS																														
		TABELA SALARIAL																														
		C7	C8	C9	...	D11	D12	D13	D14	...	E16	E17	E18	E19	...	F21	F22	...	H26	H27	H28	...	I32	I33	I34	I35	...	J41	...	M58		
Técnico	Administrativa	1	3																													
	Adução	Inic.																														
	Amostragem	Inic.																														
	Aprovisionamentos	1	3																													
	Artes Gráficas	1	3																													
	Assistência a Clientes	1	3																													
	Assistência a Redes	1	3																													
	Atendimento a Clientes	1	3																													
	Atendimento Telefónico	Inic.																														
	Autom. e Telecomunic.						Inic.																									
	Bate-Chapas	1	3																													
	Carpintaria	1	3																													
	Cond. Auto	1	3																													
	Condução e Manob. Máq.	1	3																													
	Construção Civil	1	3																													
	Coordenação Obras											Inic.																				
	Decapagem e Pintura	1	3																													
	Desenho	1	3																													
	Eletromecânica	1	3																													
	Operacional	Equipam. e Instalações						Inic.																								
		Exploração						Inic.																								
		Laboratorial	1	3																												
		Metal-Mecânica	1	3																												
		Metrologia	1	3																												
		Serviços de Redes	1	3																												
		Sistemas de Informação											1																			
Supervisão A								Inic.																								
Supervisão B													Inic.																			
Topografia		1	3																													
Traçados e Orçamentos				1																												
Vigilância da Rede	Inic.																															
Técnico	Administrativa																															
	Adução																															
	Assistência a Clientes																															
	Assistência a Redes																															
	Atendimento a Clientes																															
	Autom. e Telecomunic.																															
	Coordenação de Obras																															
	Desenho																															
	Equipam. e Instalações																															
	Exploração																															
	Higiene e Segurança																															
	Laboratorial																															
	Especializado	Metrologia																														
		Secretariado																														
Serviços de Redes																																
Sistemas de Informação																																
Supervisão C																																
Topografia																																
Traç. e Orçamentos																																
Vigilância da Rede																																
Quadro	Bacharel A																															
	Bacharel B																															
	Consultor																															
	Especialista A																															
	Especialista B																															
	Licenciados A																															
	Lic. A Sist. e Tec. Inform.																															
	Licenciados B																															

Legenda: Os nºs inscritos nas quadrículas, correspondem aos anos máximos de permanência em cada um dos respectivos índices salariais. Inic. = Início de carreira

### 3- Categorias e definição de funções:

#### Categoria: Técnico auxiliar

##### Áreas:

- Adução;
- Amostragem;
- Apoio administrativo;
- Apoio geral;
- Assistência a equipamentos e instalações;
- Atendimento telefónico;
- Decapagem;
- Ferramentaria e armazém;
- Heliografia;
- Jardinagem;
- Manutenção auto;
- Serviços gerais;
- Tratamento e produção;
- Vigilância.

Perfil genérico - É o trabalhador que assegura o desempenho de tarefas de menor complexidade, que exigem o domínio de conhecimentos adquiridos pela experiência profissional que possui ou que venha a adquirir. Tem autonomia para resolver problemas simples no âmbito das funções que lhe estão cometidas desde que supervisionado por trabalhador mais qualificado. Cumpre e colabora no cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde definidas na empresa.

Habilitações mínimas - Para desempenho desta função exige-se como habilitações a escolaridade mínima obrigatória.

#### Área: Adução

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de vigilância, beneficiação, limpeza e protecção das infra-estruturas do sistema de adução. Opera os órgãos e os equipamentos associados à adução, auxiliando na sua instalação e manutenção. Executa movimentos de terra e auxilia nas operações de reparação de roturas. Informa sobre anomalias de fácil detecção na qualidade da água aduzida sempre que verifique alterações na turvação, cor e cheiro.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial B4.

#### Área: Amostragem

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de apoio, nomeadamente colheitas de água, limpeza, lavagem, preparação, movimentação e manutenção do material. Pode efectuar observações nos locais de amostragem de água, bem como determinações *in loco* de menor dificuldade. Pode assegurar a manutenção dos equipamentos de uso geral no laboratório.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

#### Área: Apoio administrativo

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa as funções de nível menos qualificado relacionadas com a actividade administrativa da empresa. Assegura serviços de recepção e encaminhamento de pessoas, bem como reposição de consumíveis. Distribui documentos no interior da empresa. Efectua serviços de expedição de correspondência, reprodução e arquivo de documentos. Pode operar, se necessário, máquinas e equipamentos informáticos. Pode efectuar, ainda, trabalhos de intervenção, bem como pequenas tarefas de assistência a equipamentos administrativos.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

#### Área: Apoio geral

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa tarefas de apoio geral, nomeadamente limpeza e arrumação de instalações, equipamentos e materiais. Pode executar outros trabalhos, para o que transporta, carrega e descarrega material, máquinas e equipamentos. Pode executar, ainda, trabalhos de solo e abertura de roços.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação A, nível salarial 1.

#### Área: Assistência a equipamentos e instalações

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de apoio relacionadas com a manutenção e montagem dos equipamentos e instalações.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

#### Área: Atendimento telefónico

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções inerentes ao atendimento telefónico, nomeadamente receber, encaminhar e efectuar ligações telefónicas, prestando esclarecimentos e informações.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

#### Área: Decapagem

Definição de funções - Na área a que se encontra adstrito, exerce funções relacionadas com a actividade de decapagem e limpeza de peças ou materiais.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

#### Área: Ferramentaria e armazéns

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, recebe, armazena e fornece matérias-primas, equipamentos, ferramentas, acessórios e materiais diversos. Procede às respectivas operações de carga, descarga e arrumação. Pode controlar as simples acções de manutenção.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

#### Área: Heliografia

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções inerentes à reprodução de desenhos, operando, para o efeito, com máquinas heliográficas. Regula os equipamentos com que labora de

modo a assegurar a sua operacionalidade. Assegura a manutenção do arquivo de desenhos. Corta e dobra cópias segundo normas estabelecidas.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Jardinagem

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções relacionadas com a construção e manutenção de espaços verdes exteriores e arranjos ornamentais em interiores, bem como de viveiros. Procede à limpeza e conservação dos arruamentos das zonas ajardinadas.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Manutenção auto

Definição de funções - Na área a que se encontra adstrito, exerce funções de apoio relacionadas com a actividade de manutenção auto, nomeadamente lubrificação, limpeza, verificação de níveis de óleo, água e baterias. Conserta pneus e câmaras de ar e procede à mudança e substituição de rodas. Procede às manobras de condução necessárias ao estacionamento das viaturas no local onde exerce as suas funções.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Serviços gerais

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, assegura tarefas de apoio geral, nomeadamente serviços de recepção, encaminhamento, movimentação e expedição de documentos e materiais. Distribui documentos de e para o exterior da empresa. Efectua pequenas aquisições no exterior. Pode efectuar pequenas tarefas de assistência a equipamentos e peças da sua área de actividade.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação A, nível salarial 1.

Área: Tratamento e produção

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, assegura a realização de tarefas complementares de exploração das estações de tratamento e postos de cloragem, nomeadamente na limpeza dos equipamentos de preparação e doseamento de reagentes, dos órgãos de tratamento da sua área - decantadores e filtros - dos armazéns de produtos químicos e das salas de equipamentos de monitorização da qualidade. Poderá operar com equipamentos mecânicos e electromecânicos de carga e descarga de materiais. Participa nas tarefas inerentes ao bom funcionamento das unidades de tratamento das lamas das estações de tratamento e na limpeza das áreas ocupadas pelos equipamentos correspondentes.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Vigilância

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções relacionadas com a vigilância dos edifícios, recintos e demais instalações da empresa, nomeadamente através de rondas e registo de entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas, utilizando para o efeito os meios disponíveis. Elaborar relatórios de ocorrências.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

### **Categoria: Técnico operacional**

Áreas:

- Administrativa;
- Adução;
- Amostragem;
- Aprovisionamentos;
- Artes gráficas;
- Assistência a clientes;
- Assistência a redes;
- Atendimento a clientes;
- Atendimento telefónico;
- Automação e telecomunicações;
- Bate-chapas;
- Carpintaria;
- Condução auto;

- Condução e manobra de máquinas;
- Construção civil;
- Coordenação de obras;
- Decapagem e pintura;
- Desenho;
- Electromecânica;
- Equipamentos e instalações;
- Exploração;
- Laboratorial;
- Metalomecânica;
- Metrologia;
- Serviços de redes;
- Sistemas de informação;
- Supervisão A;
- Supervisão B;
- Topografia;
- Traçados e orçamentos;
- Vigilância da rede.

Perfil genérico - É o trabalhador que assegura a realização de tarefas qualificadas, para as quais possui experiência profissional e conhecimentos técnicos adequados. Cumpre e colabora no cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde definidas na empresa.

Habilitações mínimas - Para o desempenho desta função exige-se como habilitações escolares o 12.º ano e ou capacidade técnica reconhecida pela empresa.

#### Área: Administrativa

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade administrativa inerente aos vários domínios da empresa, nomeadamente tratar documentos diversos, elaborar informações, quadros, mapas e listagens e conferir e verificar registos, utilizando, para o efeito, técnicas de natureza administrativa e comunicacional. Presta, directa e telefonicamente, informações e esclarecimentos. Pode, quando necessário, efectuar o atendimento, directo ou telefónico, a clientes. Opera rotinas informáticas administrativas para recolha, codificação, tratamento e registos de dados, utilizando os meios tecnológicos disponíveis. Executa tarefas inerentes à actividade de compras. Pode efectuar pagamentos e recebimentos. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela E.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Adução

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a vigilância, beneficiação e protecção das infra-estruturas do sistema de adução. Opera os órgãos e equipamentos inerentes à adução, procedendo à sua instalação e manutenção de terras ou qualquer tractor adequado a este tipo de trabalho. Elabora relatórios de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional: Início: Grau de qualificação C, nível salarial 7.

#### Área: Amostragem

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de qualificado, nomeadamente colheitas de água e preparação, movimentação, manutenção e conferência do material. Proceda à esterilização e secagem do material. Realiza observações em locais de captação, tratamento, adução, reserva e distribuição de água, bem como efectua determinações in loco. Elabora relatórios e preenche boletins de registo. Efectua acções de aprovisionamento na sua área. Pode assegurar a conservação dos equipamentos de uso geral no laboratório. Pode preparar soluções e proceder à preservação de amostras, assegurando a sua recepção e distribuição. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação C, nível salarial 7.

#### Área: Aprovisionamentos

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com o aprovisionamento de matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos, controlando as respectivas entradas e saídas de armazém. Executa tarefas de natureza administrativa relacionadas com a actividade dos armazéns. Proceda à realização de inventários por forma a assegurar a correspondência entre as existências física e contabilística dos materiais em armazém. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Artes gráficas

Definição de funções - na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de artes gráficas, nomeadamente desenho, composição, ilustração, paginação, impressão e reprodução de documentos. Elabora relatórios de trabalhos realizados e executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Assistência a clientes

Definição de funções - Na área a que se encontra adstrito, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a assistência a clientes, na empresa ou no local de abastecimento, nomeadamente detecção e reparação de anomalias, verificação e inspecção de canalizações e acessórios. Pode executar aberturas e fechos de água. Controla a conformidade técnica da relação contratual com o cliente. Presta esclarecimentos, facultar informações e resolve solicitações e ou reclamações colocadas pelos clientes. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Assistência a redes

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente à rede, nomeadamente detecção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Manobra torneiras e lê, verifica e instala contadores e outros aparelhos relacionados com a mediação e detecção de fugas e controlo de pressões. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode executar fechos de água. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível salarial imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Atendimento a clientes

Definição de funções - Na área a que se encontra adstrito, exerce as funções de nível qualificado relacionado com as diferentes vertentes do atendimento directo aos clientes, na empresa ou no local de abastecimento, garantindo a promoção da imagem da empresa junto do público. Presta esclarecimentos, facultar informações e resolve solicitações e ou reclamações colocadas pelos clientes. Efectua pagamentos e recebimentos de valores. Pode efectuar fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Atendimento telefónico

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com o atendimento telefónico, nomeadamente receber, encaminhar e efectuar ligações telefónicas, prestando esclarecimentos e informações. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela C.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação C, nível salarial 7.

#### Área: Automação e telecomunicações

Definição de funções - Na área de especialidade em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente à automação e telecomunicações, nomeadamente montagem, manutenção, reparação e colocação em serviço de cadeias de medida e controlo e de equipamentos e circuitos de telecomunicações. Detecta avarias, repara e calibra instrumentos. Instala e repara sistemas automatizados, circuitos de alarme e analisadores industriais. Proceda ao levantamento de esquemas de circuitos eléctricos de medida, controlo e alarme. Efectua alterações em equipamentos programáveis. Realiza ensaios e elabora relatórios sobre características de funcionamento dos equipamentos.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Bate-chapas

Definição de funções - Na área de especialidade em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de manutenção auto, nomeadamente trabalhos em chapa, tais como montagem e reparações de secções de carrocerias, soldaduras, afinação de portas, fechos, frisos, pára-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas. Pode executar, se necessário e desde que habilitado, pequenos trabalhos de pintura. Elaborar relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Carpintaria

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de carpintaria em geral, podendo executar tarefas simples de marcenaria. Elaborar relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos efectuados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Condução auto

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a condução de viaturas, podendo accionar básculas ou gruas instaladas nas mesmas. Executa trabalhos de conservação nas viaturas e equipamentos a seu cargo. Elaborar relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Condução e manobra de máquinas

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de operação de máquinas, nomeadamente condução e manobra de máquinas para execução de escavações, bem como de tractores do tipo não agrícolas. Pode executar tarefas da área de assistência a equipamentos. Executa trabalhos de conservação nas viaturas e equipamentos a seu cargo. Elaborar relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Construção civil

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de construção civil, nomeadamente trabalhos de cantaria, de pedreiro e de pintura. Pode coordenar e fiscalizar diferentes fases das obras em função dos desenhos, projectos e cadernos de encargos. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Coordenação de obras

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de instalação, reparação e conservação, nomeadamente coordenação e fiscalização das diferentes fases das obras em função dos desenhos, projectos e cadernos e encargos. Elabora e confere medições das obras, trabalho das empreitadas e respectiva facturação. Proceda à preparação e organização do trabalho. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Recolhe elementos, executa trabalhos de natureza técnica e elabora esquemas e desenhos inerentes à actividade que desenvolve. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela E.

Carreira profissional - Início: grau de qualificação E, nível salarial 16.

#### Área: Decapagem e pintura

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de decapagem e pintura, nomeadamente decapagem de peças ou materiais, preparação das áreas a pintar e pintura de superfícies ou equipamentos. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Desenho

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado, relacionadas com a actividade de desenho, a partir de elementos que recolhe ou lhe sejam fornecidos, nomeadamente a execução de peças desenhadas e escritas, até ao pormenor necessário para a sua ordenação em obra, de acordo com normas e regulamentos em vigor, utilizando métodos tradicionais e equipamentos e sistemas informáticos, bem como conhecimentos de materiais, processos e práticas de construção. De acordo com o seu grau de habilitação profissional e correspondente prática do sector, efectua os cálculos suplementares requeridos pela natureza do projecto. Sugere alterações conducentes a uma melhor concretização dos projectos. Proceda à recolha de elementos no exterior para estudo, projecto e execução de desenhos. Elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Electromecânica

Definição de funções - Na área em que se encontra adstrito, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de manutenção auto, nomeadamente montagem, desmontagem, reparação e manutenção de viaturas e equipamentos. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Equipamentos e instalações

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado, relacionadas com a manutenção de equipamentos e instalações dos sistemas de abastecimento e tratamento de águas, nomeadamente reparação, montagem e colocação em serviço de grupos electrobombas, órgãos de manobra e equipamento de força motriz, controlo e protecção. Executa, desde que habilitado, trabalhos de alta e baixa tensão. Pode realizar testes de ensaios de controlo de funcionamentos dos sistemas e equipamentos. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Exploração

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a operação e controlo de processos inerentes a sistemas de captação, elevação, tratamento, adução e distribuição. Efectua manobras em equipamentos eléctricos de alta e baixa tensão desde que habilitado para o efeito, bem como em equipamentos hidromecânicos. Opera com equipamentos e instalações de cloragem. Acompanha acções de desinfectação de condutas e reservatórios. Altera regimes de exploração nos sistemas de produção, adução e distribuição no caso de ocorrências anormais e imprevistas no processo, segundo instruções preestabelecidas. Inspecciona e verifica condições de funcionamento das instalações e equipamentos, executando, se necessário, manobras alternativas. Executa pequenas intervenções de manutenção nos equipamentos com que opera. Recolhe, trata e encaminha dados das variáveis de exploração. Elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Laboratorial

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade laboratorial, nomeadamente análises qualitativas e quantitativas, organolépticas, físicas, químicas e microbiológicas. Efectua o controlo ambiental. Analisa os resultados obtidos nas determinações efectuadas e comunica as anomalias detectadas. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Procede à manutenção e controlo, em rotina, do equipamento analítico da sua área. Verifica se as amostras recebidas correspondem às requisições de ensaio e procede à sua conservação, dá orientação de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior quando estabelecido pela hierarquia. Pode fazer colheitas e executar determinações in loco. Efectua o controlo de qualidade analítica inserindo dados e podendo actualizar as cartas de controlo. Pode efectuar acções de aprovisionamentos nos laboratórios.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Metalomecânica

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade metalomecânica, nomeadamente construção, montagem, desmontagem, reparação e manutenção de equipamentos e instalações. Procede à execução ou preparação de peças e ferramentas, nomeadamente traçagem, corte e soldadura. Pode executar, se necessário, tarefas simples de pintura. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Metrologia

Definição de funções - Na área em que se encontra adstrito, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de instalação, reparação e controlo metrológico de instrumentos de medição de água e de assistência ao parque instalado. Efectua a instalação, substituição, retirada e leitura dos instrumentos de

medição de água, analisando e controlando o seu comportamento em serviço. Utiliza e programa equipamentos para o tratamento automático de dados e ou informações relacionadas com a metrologia/medição de água. Efectua acções de controlo de qualidade no âmbito dos instrumentos de medição de água. Zela pelos meios de ensaio e efectua operações relacionadas com a sua calibração e manutenção. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Serviços de redes

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente às redes. Recolhe elementos, executa trabalhos de natureza técnica e elabora esquemas e desenhos inerentes à actividade da rede. Proceda à preparação e organização do trabalho, coordenando, se necessário, funções de prevenção. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Assegura, se necessário, através de contactos com diversas entidades públicas, a segurança dos trabalhos de manutenção das redes. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Sistemas de informação

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado, sujeitas a supervisão, relacionadas com a actividade inerente aos sistemas de informação, nomeadamente planificação e gestão dos sistemas informáticos, bem como desenvolvimento de programas, rotinas e procedimentos. Colabora e apoia na instalação e manutenção dos sistemas operativos da exploração. Apoia os utilizadores finais na exploração de equipamentos, assegurando a sua operacionalidade. Desenvolve processos que garantam a segurança e integridade da base de dados.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação E, nível salarial 16, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual evoluirá para o grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Supervisão A

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de coordenação e supervisão de equipas de execução que integram trabalhadores da categoria profissional de técnico auxiliar. Prepara, organiza e controla a execução de trabalhos. Fiscaliza o trabalho realizado por terceiros. Regista ocorrências e elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação D, nível salarial 12.

#### Área: Supervisão B

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de coordenação e supervisão de equipas de execução que integram trabalhadores das categorias profissionais de técnico auxiliar e operacional. Prepara, organiza e controla a execução de trabalhos. Fiscaliza o trabalho realizado por terceiros. Regista ocorrências e elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação E, nível salarial 17.

#### Área: Topografia

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de topografia. Pode fixar e posicionar alvos topográficos para a execução de levantamentos e implantação de obras. Define e dá testemunho dos pontos mais significativos do terreno em recorte altimétrico e planimétrico. Efectua o transporte dos equipamentos para e a partir do terreno. Estaciona os aparelhos topográficos em locais designados, podendo elaborar esboços dos pormenores do terreno, efectuar medições, anotar e calcular valores numéricos decorrentes de pequenos levantamentos topográficos e levantamentos geométricos, que executa. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: Traçados e orçamentos

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de traçados e orçamentos, nomeadamente análise de projectos e fiscalização da execução em obra, em função dos desenhos e cláusulas técnicas. Participa em estudos de definição de custos de materiais e de mão-de-obra. Executa medições e orçamentos de projectos de rede geral de distribuição e de construção civil, podendo elaborar desenhos das respectivas obras. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Fiscaliza trabalhos executados por terceiros.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11. Um ano após o ingresso em D11 evoluirá para o grau de qualificação E, nível salarial 16.

Área: Vigilância da rede

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente à vigilância da rede de distribuição, promovendo a beneficiação e segurança da rede e zonas anexas. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Colabora no controlo de pressões da rede. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação C, nível salarial 7.

**Categoria: Técnico especializado**

Áreas:

- Administrativa;
- Adução;
- Assistência a clientes;
- Assistência a redes;
- Atendimento a clientes;
- Automação e telecomunicações;
- Coordenação de obras;
- Desenho;
- Equipamento e instalações;
- Exploração;
- Higiene e segurança;
- Laboratorial;
- Metrologia;
- Secretariado;
- Serviços de redes;
- Sistemas de informação;
- Supervisão C;
- Topografia;
- Traçados e orçamentos.

Perfil genérico - É o trabalhador que assegura, com autonomia e responsabilidade, a realização de trabalhos e estudos cuja complexidade implica que possua aprofundados conhecimentos profissionais. Cumpre e colabora no cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde definidas na empresa.

Habilitações mínimas - Para o desempenho desta função exige-se como habilitações escolares o 12.º ano e ou capacidade técnica reconhecida pela empresa, complementada com formação profissional específica.

Área: Administrativa

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade. Assegura a execução de estudos, relatórios, pareceres e informações de complexidade elevada a partir de dados não estruturados. Prepara e elabora elementos de suporte para decisões superiores. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Assegura o contacto com entidades oficiais e particulares. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes

da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos efectuados por terceiros. A nível funcional dá orientação de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Adução

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade da adução. Pode executar e coordenar acções de vigilância, conservação, instalação e operação do sistema adutor. Coordena e fiscaliza a realização de trabalhos executados por terceiros. Coordena uma ou mais equipas de trabalho, tomando as decisões que se justifiquem, de acordo com as directivas recebidas. Colabora com técnicos mais qualificados na realização de trabalhos diversos, incluindo o licenciamento de obras. Elabora relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Assistência a clientes

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a assistência a clientes, na empresa ou no local de abastecimento, garantindo a promoção da imagem da empresa junto do público. Coordena e otimiza os meios à sua disposição de modo a adequar o trabalho a executar com as necessidades e solicitações dos clientes. Controla a conformidade técnica da relação contratual com o cliente. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros, analisa e emite pareceres, adoptando as medidas consideradas adequadas. Elabora relatórios realizados. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência na sua profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização dos meios tecnológicos apropriados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Assistência a redes

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente à rede, nomeadamente detecção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Pode manobrar torneiras, ler, verificar e instalar contadores e outros aparelhos relacionados com a medição e detecção de fugas e controlo de pressões. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho, aplicando conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência profissional. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Atendimento a clientes

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a assistência a clientes, na empresa ou no local de abastecimento, garantindo a promoção da imagem da empresa junto do público. Coordena e desenvolve acções no sentido de garantir um eficiente nível de atendimento aos clientes. Colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho, podendo propor e implementar soluções. Assegura as condições necessárias ao pagamento, facturação e recebimento de valores. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Automação e telecomunicações

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente à automação, telecomunicações e telegestão. Assegura a instalação, manutenção e reparação de todos os equipamentos no domínio da actividade que desenvolve. Pode instalar e repara sistemas automatizados e circuitos de alarme. Elabora planos de manutenção, relatórios técnicos, orçamentos e estimativas. Colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho, podendo propor soluções. Coordena trabalhos efectuados por terceiros. Aplica conhecimentos téc-

nicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Coordenação de obras

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de instalação, reparação e conservação, nomeadamente coordenação e fiscalização das diferentes fases das obras em função dos desenhos, projectos e cadernos de encargos. Elabora e confere medições das obras, o trabalho das empreitadas e respectiva facturação. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Desenho

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de desenho, nomeadamente no estabelecimento de planos e estudos gerais de execução, podendo utilizar processos tradicionais ou sistemas computadorizados. Assegura a concepção e realização de trabalhos especializados, nomeadamente a nível de projecto. Pode participar na elaboração de cadernos de encargos, medições e orçamentos. Estuda soluções alternativas para execução ou modificação de projectos, acompanhando, se necessário, a sua execução em obra. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Analisa e dá parecer sobre projectos que lhe sejam apresentados. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Equipamentos e instalações

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a manutenção de equipamentos e instalações dos sistemas de abastecimento e tratamento de águas, nomeadamente reparação, montagem e colocação em serviço de grupos electrobombas, órgãos de manobra e equipamento de força motriz, controlo e protecção. Executa, desde que habilitado, trabalhos de alta e baixa tensão. Colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho. Realiza e interpreta medidas e ensaios de controlo de funcionamento dos sistemas e equipamentos. Planifica e organiza trabalhos a executar. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode controlar o trabalho realizado por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Exploração

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a operação, controlo, exploração e coordenação de processos inerentes a sistemas de captação, elevação, tratamento, adução e distribuição. Efectua manobras em equipamentos eléctricos de alta e baixa tensão, desde que habilitado para o efeito, bem como em equipamentos hidromecânicos. Opera com equipamentos e instalações de cloragem. Acompanha acções de desinfecção de condutas e reservatórios. Executa pequenas intervenções de manutenção dos equipamentos com que opera. Recolhe, trata e encaminha dados das varáveis de exploração. Altera regimes de exploração nos sistemas de produção, adução e distribuição no caso de ocorrências anormais e imprevistas no processo. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Elabora relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Higiene e segurança

Definição de funções - Desenvolve actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais e incêndios. Efectua auditorias e estudos das condições de trabalho, identificando e avaliando os riscos e as condições ergonómicas e ambientais na perspectiva de eliminação e controlo dos riscos. Participa na concepção e implementação de acções de informação, formação e treino relativas a riscos profissionais e segurança de pessoas e bens. Colabora na definição de normas de segurança e procedimentos de emergência e zela pelo cumprimento destas e dos regulamentos e legislação aplicáveis. Participa na selecção e gestão do stock dos equipamentos de protecção individual e controla a sua distribuição. Define, orienta e implementa a sinalização de segurança. Participa na gestão, exploração e manutenção de sistemas, instalações e equipamentos de protecção colectiva e contra incêndios. Analisa sinistros, elaborando relatórios de análise, sugerindo medidas correctivas. Elabora relatórios e estatísticas inerentes à actividade que desenvolve e mantém registos de avaliação de riscos, inspecções, ensaios, medidas propostas e outras. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Laboratorial

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade laboratorial. Efectua o controlo de qualidade analítica, actualizando as cartas de controlo. Realiza estudos de precisão, exactidão, limite de detecção, quantificação e de gramas de linearidade. Realiza estudos de desenvolvimento de métodos e respectiva optimização. Analisa a ocorrência de desvios de qualidade analítica, identificando as causas e propondo, eventualmente, medidas sequenciais de resolução de anomalias. Proceda à reparação de avarias dos equipamentos analíticos, de acordo com os seus conhecimentos. Efectua o controlo ambiental. Acompanha as inovações tecnológicas na sua área de actividade e colabora na actualização de procedimentos/equipamentos. Efectua as análises mais complexas do programa de trabalho. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Metrologia

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de análise metrológica e controlo de sistemas de medição de água. Colabora na realização de estudos conducentes à melhoria da qualidade da medição e da fiabilidade dos instrumentos de medição de água. Instala, utiliza e programa equipamentos para recolha e tratamento automático de dados e ou informações realizadas com a metrologia-medição de água, interpretando os respectivos resultados. Colabora na elaboração e controlo de planos de manutenção e de investimento. Elabora relatórios técnicos, estimativas e indicadores de gestão. Acompanha as inovações tecnológicas na sua área de actividade e colabora na actualização de procedimentos/equipamentos. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Secretariado

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções relacionadas com a actividade do secretariado específico de administração. Prepara elementos de suporte para decisões superiores. Assegura o contacto com entidades oficiais e particulares, bem como a nível interno da empresa. Proceda à recolha e tratamento de dados e ou informação, utilizando, para o efeito, os necessários meios tecnológicos. Assegura todas as tarefas de rotina, de acordo com as orientações recebidas do administrador a que está adstrito. Pode elaborar documentos e relatórios.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Serviços de redes

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente à instalação, reparação, conservação e controlo das redes. Efectua a fiscalização e coordenação das diferentes fases das obras da rede em função dos desenhos, projectos e cadernos de encargos, conferindo medições, trabalho das empreitadas e respectiva facturação. Elabora relatórios e colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho. Assegura a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Desempenha, se necessário, funções de prevenção. Proceda

à preparação e organização do trabalho. Pode coordenar campanhas de medição e detecção de fugas. Assegura, se necessário, através de contactos com diversas entidades públicas, a segurança dos trabalhos de manutenção das redes. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Sistemas de informação

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente aos sistemas de informação. Define esquemas lógicos para tratamento da informação e concebe a solução técnica conducente à sua implementação. Estabelece protótipos para validação pelo utilizador final, bem como desenvolve os ensaios que permitam assegurar o bom funcionamento dos sistemas. Pode estudar com os utilizadores os diversos sistemas de informação a implantar, tendo em consideração a viabilidade técnica e operacional dos mesmos. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Supervisão C

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de coordenação e supervisão de equipas que integram trabalhadores das categorias profissionais de técnicos auxiliares, operacionais e especializados. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Prepara, organiza e controla a execução de trabalhos. Fiscaliza o trabalho realizado por terceiros. Regista ocorrências e elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 22.

#### Área: Topografia

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de topografia. Prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas, mapas e cartas topográficas, perfis transversais e longitudinais, por métodos clássicos ou automáticos. Executa nivelamentos geométricos de grande precisão, efectua e calcula os seus resultados, respeitando as tolerâncias matematicamente convencionadas. Executa as observações e cálculos das ligações à rede geodésica nacional, pelos métodos poligonal, irradiação, intersecção e outros, podendo fazer cartografia, sempre que necessário. Implanta no terreno os traçados dos projectos de arquitectura e engenharia e executa o seu controlo geométrico aplicado. Coordena e fiscaliza a realização de trabalhos executados por terceiros. Elaborar relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional, - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Traçados e orçamentos

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de traçados e orçamentos, nomeadamente análise de projectos e fiscalização da execução em obra, em função dos desenhos e cláusulas técnicas. Confere e executa medições e orçamentos de projectos de rede geral de distribuição e construção civil, podendo elaborar desenhos das respectivas obras. Elaborar estudos de definição de custos de materiais e mão-de-obra. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Elaborar relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

### **Categoria: Quadros**

- Bacharel A;
- Bacharel B;
- Consultor;
- Especialista A;
- Especialista B.
- Licenciado A;
- Licenciado A de sistemas e tecnologias de informação;
- Licenciado B.

Habilitações mínimas - Bacharelato com diploma em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas para o quadro bacharel. Formação de nível superior e ou especialização técnica adquirida no exercício de cargos dirigentes para o consultor. 12.º ano de escolaridade e ou especialização técnico-administrativa reconhecida pela empresa para o quadro especialista.

Licenciatura com diploma em escolas superiores nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas para os quadros licenciados.

#### **Bacharel A**

Definição de funções - É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, assegura, nos domínios de responsabilidade em que actua, a realização de trabalhos, estudos, análises e pareceres, de acordo com orientações gerais recebidas. Organiza e planifica a execução das actividades por que é responsável. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação H, nível salarial 26, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para H27. Decorrido novo ano, progride para H28. Três anos após o ingresso em H28 evoluirá para o grau de qualificação I, nível salarial 33.

#### **Bacharel B**

Definição de funções - É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, planifica, organiza e assegura a realização das diferentes actividades por que é responsável, de acordo com simples indicação dos objectivos finais. Elabora estudos, pareceres e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação J, nível salarial 41.

#### **Consultor**

Definição de funções - É o trabalhador que elabora estudos ou recomendações que fundamentem decisões ao nível da gestão. Pode elaborar pareceres de âmbito multidisciplinar sobre trabalhos executados por quadros de outros níveis. Participa, na medida em que for solicitado, na orientação geral de estudos e desenvolvimento de projectos a nível empresarial. Pode fazer investigação, individualmente ou integrado em equipas, que eventualmente coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação M, nível salarial 58.

#### **Especialista A**

Definição de funções - É o trabalhador que assegura a realização de trabalhos, estudos, análises e pareceres, de acordo com orientações gerais recebidas, recorrendo a conhecimentos e experiência profissional aprofundados nos domínios de responsabilidade em que actua. Organiza e planifica a execução das actividades por que é responsável. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação H, nível salarial 26.

#### **Especialista B**

Definição de funções - É o trabalhador que, com a simples indicação dos objectivos finais, planifica, organiza e assegura a realização das diferentes actividades por que é responsável, recorrendo a conhecimentos

e experiência profissional aprofundados nos domínios de responsabilidade em que actua. Elabora estudos, pareceres e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação J, nível salarial 41.

#### Licenciado A

Definição de funções - É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, assegura, nos domínios de responsabilidade em que actua, a realização de trabalhos, estudos, análises e pareceres, de acordo com orientações gerais recebidas. Organiza e planifica a execução das actividades por que é responsável. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação H, nível salarial 27, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para H28. Três anos após o ingresso em H28 evoluirá para o grau de qualificação I, nível salarial 33.

#### Licenciado A de sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência profissional comprovada mínima de 3 anos, exerce funções, de estudo, planeamento, calendarização, avaliação e aplicação de boas práticas, métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentem e preparem a decisão no âmbito dos sistemas e tecnologias de informação.

Assegura, nos domínios de responsabilidade em que atua, estudos e pareceres no âmbito de sistemas e tecnologias de informação e inerente planeamento, coordenação e execução de actividades de gestão, administração, monitorização, manutenção, formação e apoio à utilização de sistemas e tecnologias de informação, garantindo o seu bom funcionamento e a segurança da informação tratada e armazenada por estes.

As funções são exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, decorrente de conhecimentos específicos na área da informática, tais como segurança de informação e/ou gestão de projetos complexos de desenvolvimento de software.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação I, nível salarial 34, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para I35. Três anos após o ingresso em I35 evoluirá para o I37.

#### Licenciado B

Definição de funções - É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, planifica, organiza e assegura a realização das diferentes actividades por que é responsável, de acordo com simples indicação dos objectivos finais. Elabora estudos, pareceres e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação J, nível salarial 41.

### ANEXO V

#### Estrutura dos níveis de qualificação

##### 1- Quadros superiores:

- Bacharel B;
- Consultor;
- Especialista B;
- Licenciado B.

##### 2- Quadros médios:

- Bacharel A;
- Especialista A;
- Licenciado A.

**3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:**

- Supervisão A;
- Supervisão B;
- Supervisão C.

**4- Profissionais altamente qualificados:****4.1- Administrativos:**

- Técnico especializado:
- Administrativa;
- Atendimento a clientes;
- Secretariado.

**4.2- Comércio.****4.3- Produção:**

- Técnico especializado:
- Adução;
- Assistência a clientes;
- Assistência a redes;
- Automação e telecomunicações;
- Coordenação de obras;
- Desenho;
- Equipamento e instalações;
- Exploração;
- Higiene e segurança;
- Laboratorial;
- Metrologia;
- Serviços de redes;
- Sistemas de informação;
- Topografia;
- Traçados e orçamentos.

**5- Profissionais qualificados:****5.1- Administrativos:**

- Técnico operacional:
- Administrativo;
- Atendimento a clientes;
- Atendimento telefónico.

**5.2- Comércio:**

- Técnico operacional:
- Aprovisionamentos.

**5.3- Produção:**

- Técnico operacional:
- Adução;
- Amostragem;
- Artes gráficas;
- Assistência a clientes;
- Automação e telecomunicações;
- Bate-chapas;
- Carpintaria;
- Condução auto;
- Condução e manobra de máquinas;
- Construção civil;

- Coordenação de obras;
- Decapagem e pintura;
- Desenho;
- Electromecânica;
- Equipamentos e instalações;
- Exploração;
- Laboratorial;
- Metalomecânica;
- Metrologia;
- Serviços de redes;
- Sistemas de informação;
- Topografia;
- Traçados e orçamentos;
- Vigilância da rede.

## **6- Profissionais semiqualeificados:**

### **6.1- Administrativos:**

- Técnico auxiliar:
- Apoio administrativo;
- Atendimento telefónico;
- Vigilância.

### **6.2- Comércio:**

- Técnico auxiliar:
- Ferramentaria e armazém.

### **6.3- Produção:**

- Técnico auxiliar:
- Adução;
- Amostragem;
- Decapagem;
- Equipamento e instalações;
- Heliografia;
- Jardinagem;
- Manutenção auto;
- Tratamento e produção.

### **6.4 - Outros:**

- Apoio geral;
- Serviços gerais.

Lisboa, 17 de março de 2026.

Pela EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA:

*Manuel Joaquim Barata Frexes e Catarina Isabel Clímaco Monteiro d'Oliveira*, na qualidade de membros do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA:

*Nuno Miguel Marta Sousa*, na qualidade de mandatário.

*Florin Nicolae Ignat*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.

*António Manuel Terrinca Alvares*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

*Maria Natividade Anjos Marques*, na qualidade de mandatária

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

*João Pedro Fonseca*, na qualidade de mandatário.

*Sérgio Lopes Santos*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

*Carlos Alexandre Carvalho Pardal Cardoso*, na qualidade de mandatário.

Pelo SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal:

*José Carlos Prates Calixto*, na qualidade de mandatário.

*Claúdio Alexandre Cunhal Santiago*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 9 de abril de 2026, a fl. 133 do livro n.º 13, com o n.º 69/2026, 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 Europ Assistance SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras**

A Europ Assistance SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) acordam na revisão parcial do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2025, nos seguintes termos:

## Artigo 1.º

A cláusula 21.ª, e o anexos II do acordo de empresa acima mencionado, passam a ter a seguinte redacção:

## Cláusula 21.ª

**(Trabalho por turnos)**

A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

- a) As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pela empresa, são consideradas incluídas no tempo de trabalho;
- b) No turno coincidente com o período noturno, o intervalo de descanso poderá ser reduzido para 30 minutos, e incluído no tempo de trabalho;
- c) O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal;
- d) Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão descanso semanal ao sábado e ao domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas;
- e) Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turno ou com descanso semanal rotativo têm direito a um subsídio no valor de 87,50 € por cada mês de efetiva prestação de trabalho nesse regime, sendo que sempre que realizado em período noturno têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turno;
- f) Aos trabalhadores por turnos, que decorrente da aplicação de anteriores IRCT aplicados à empresa, tenham uma componente de suplemento por turnos, não se aplica o disposto na alínea e) desta cláusula, mantendo-se o valor que em 7 de agosto de 2019 cada trabalhador recebia;
- g) A compensação prevista nas alíneas e) e f) da presente cláusula, referente à prestação de trabalho em regime de turnos e de descanso semanal rotativo, nos termos das alíneas indicadas, e o acréscimo remuneratório de prestação de trabalho noturno previsto na alínea e) da presente cláusula apenas serão devidos se essas condições de prestação de trabalho se verificarem, deixando de ser atribuídos caso essas condições cessem.

## ANEXO II

**Tabela salarial e subsídio de refeição****A - Tabela salarial**

Categoria	Nível salarial	Grau	Valor mínimo obrigatório 2026	Percentual
Diretor	1	-	2 447,97 €	2,34 %
Diretor adjunto	2	-	2 189,05 €	2,34 %
Gestor comercial Gestor técnico Gestor operacional	3	-	1 940,37 €	2,34 %
Técnico	4	IV	1 598,00 €	2,77 %
		III	1 456,00 €	3,01 %
		II	1 325,00 €	3,11 %
		I	1 184,00 €	3,50 %
Coordenador operacional	5	III	1 668,40 €	2,84 %
		II	1 560,00 €	2,90 %
		I	1 420,00 €	3,03 %
Especialista operacional	6	V	1 325,00 €	3,15 %
		IV	1 216,00 €	3,40 %
		III	1 171,00 €	3,54 %
		II	1 068,00 €	3,89 %
		I	1 040,00 €	4,00 %
Auxiliar geral	7	-	970,00 €	7,78 %

**B - Subsídio de refeição para 2026 (cláusula 32.ª)**

13,00 €.

## Artigo 2.º

As alterações introduzidas no acordo de empresa e respetivo anexo entram em vigor a 1 de janeiro de 2026.

## Artigo 3.º

As alterações ao presente acordo de empresa são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre a empresa outorgante e 231 trabalhadores que nela prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada nos termos legais pelos não sindicalizados.

Lisboa, 6 de março de 2026.

Pela Europ Assistance SA - Sucursal em Portugal:

*Paulo Miguel Nunes Gomes Teixeira*, na qualidade de mandatário.

*Rita Costa Lima*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, na qualidade de presidente da direção e membro da direção executiva.

*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, na qualidade de primeiro vice-presidente da direção.

*Dr.ª Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária.

Depositado a 9 de abril de 2026, a fl. 133 do livro n.º 13, com o n.º 68/2026, 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 Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2019 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2025.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito e área**

1- O presente AE aplica-se em território nacional à empresa Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>, adiante designada por empresa, 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.<sup>a</sup> (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora nas embarcações a operar no Rio Douro e seus afluentes em atividades marítimo-turísticas e em atividades hoteleiras em terra, bem como em atividades administrativas e comerciais de apoio.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

5- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial 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.

6- 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.

7- 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.

8- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>-A

#### Trabalho a tempo parcial

1- A empresa pode celebrar contratos de trabalho a tempo parcial, designadamente para ocorrer a necessidades temporárias de trabalhadores.

2- Os contratos para prestar trabalho, podem ser celebrados a termo resolutivo, e estão sujeitos às seguintes normas:

- a) O período de duração do contrato será, em regra, de seis meses;
- b) O trabalhador compromete-se a comparecer ao serviço que lhe for indicado em todos os dias de duração do contrato;
- c) O período normal de trabalho corresponderá ao da duração do cruzeiro;
- d) A retribuição é paga mensalmente e corresponde ao valor de 74,00 € ilíquidos por cada dia trabalhado;
- e) O valor previsto na alínea anterior compreende já tudo o que for devido por férias não gozadas e subsídios de férias e de Natal;

f) Se, por razões de mercado algum cruzeiro não se efetuar ou o trabalhador não for necessário, a empresa compromete-se a avisá-lo com 48 horas de antecedência em relação à hora de apresentação prevista e garante colocar o trabalhador no próximo cruzeiro diário;

g) Se, a empresa não conseguir garantir o estipulado na letra f) desta cláusula a empresa compromete-se a pagar-lhe um valor correspondente a 25 % da retribuição diária.

3- Ao trabalhador a tempo parcial são aplicáveis os regimes previstos na lei e neste contrato que não impliquem a prestação de trabalho a tempo completo.

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Suplemento de embarque

1- Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, a empresa pode 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 retribuição de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não pode, assim, ser recusada.

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 pode ser inferior a 25 % da retribuição base mensal do trabalhador constante do anexo III.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático, o marinheiro e o diretor de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respetiva função e atenta 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, feriados e demais situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial correspondente a 25 % da retribuição base mensal.

5- O complemento previsto no número anterior será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano (maio a outubro) ou pelo tempo de duração do contrato naquele período, se inferior, a todos os trabalhadores que se mostrem disponíveis para trabalhar naquele regime.

### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, comerciais ou de hotelaria e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 10,46 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Alimentação a bordo

1- A alimentação é igual para todos os tripulantes, é fornecida na embarcação com serviço de *catering* em conformidade com as disposições legais e tem como valor de referência 10,00 € diários.

2- Quando a empresa, em operação com serviço de *catering* a bordo, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno-almoço .....	4,50 €;
Almoço e jantar .....	13,50 €;
Ceia .....	4,50 €.

3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8h00, às 12h00, às 19h00 ou às 0h00, não têm direito ao pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4- Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição á hora mais próxima possível daquele período.

5- No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

## CAPÍTULO XII

### Segurança Social e benefícios complementares

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

1- A empresa pode 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- O trabalhador adquire o direito a beneficiar do seguro de saúde após completar um ano de trabalho efetivo ao serviço da empresa.

3- Para beneficiar e manter o seguro de saúde, o trabalhador tem de obter e conservar avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar pela empresa.

4- O início do benefício do seguro de saúde, bem como a sua suspensão ou cessação, só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A empresa assegurará as condições mais 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 e do anexo IV deste AE.

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 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 e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Consumo de álcool e/ou substâncias estupefacientes

1- É expressamente proibido aceder ao interior das instalações da empresa, 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 da empresa ou das embarcações por ela utilizadas.

3- É expressamente proibida a prestação da atividade laboral sob a influência de álcool, sendo considerada infração disciplinar a presença de qualquer taxa de alcoolemia no sangue, independentemente do seu valor.

4- Os trabalhadores devem abster-se do consumo de álcool antes do início do período de trabalho para não comprometer as condições de segurança.

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- A empresa, 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, pode, de imediato, recusar a prestação de trabalho durante a parte restante do dia.

7- A regulamentação interna da empresa poderá 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 positivos reveladores de consumo de álcool ou de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas ilícitas.

8- Em caso algum a empresa pode 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.<sup>a</sup>-A

##### Utilização de telemóveis e dispositivos eletrónicos pessoais

1- Durante o período de trabalho e enquanto os trabalhadores se encontrem em serviço a bordo das embarcações ou em atividades operacionais da empresa, é proibida a utilização de telemóveis pessoais ou outros dispositivos eletrónicos para fins alheios às funções profissionais, designadamente para chamadas pessoais, mensagens, redes sociais, jogos, visualização de vídeos, séries ou aplicações de entretenimento.

2- A proibição referida no número anterior aplica-se, em especial, às tarefas de navegação, manobra, atracação, largada, vigilância, assistência a passageiros, segurança, emergência, manutenção e a todas as operações que exijam atenção permanente e consciência situacional.

3- O uso de telemóveis pessoais apenas é permitido:

- a) Nos períodos de pausa ou descanso legalmente previstos;
- b) Em situações de emergência pessoal devidamente justificadas;
- c) Quando autorizado pelo superior hierárquico por necessidade operacional.

4- A empresa assegurará que os meios de comunicação necessários ao serviço sejam disponibilizados através de equipamentos profissionais adequados, não recaindo sobre o trabalhador a obrigação de utilizar equipamentos pessoais para fins de serviço.

5- O incumprimento do disposto na presente cláusula constitui infração disciplinar, a apreciar nos termos do presente AE, da lei e do regulamento interno da empresa, tendo em conta a gravidade da conduta e o risco criado para a segurança da tripulação, dos passageiros, da embarcação e de terceiros.

6- A aplicação da presente cláusula visa exclusivamente a proteção da segurança e da saúde no trabalho, devendo respeitar os princípios da proporcionalidade, da informação prévia e dos direitos dos trabalhadores.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>-B

##### Captação e divulgação de imagens e uso de redes sociais em serviço

1- Durante o período de trabalho e enquanto os trabalhadores se encontrem em serviço a bordo das embarcações ou em atividades operacionais da empresa, é proibida a captação de fotografias, vídeos ou áudios para fins pessoais, bem como a sua divulgação em redes sociais, plataformas digitais ou outros meios públicos, quando tal não esteja relacionado com a atividade profissional autorizada.

2- É igualmente proibida a publicação ou partilha de conteúdos que incluam a imagem da embarcação, dos passageiros, dos colegas, das instalações, dos procedimentos operacionais ou do uniforme da empresa, sem autorização prévia e expressa da direção.

3- A utilização da imagem, nome, logótipo, marcas, fardamento ou quaisquer sinais distintivos da empresa para efeitos de divulgação pública só pode ocorrer no âmbito de ações institucionais, promocionais ou informativas devidamente autorizadas.

4- O disposto nos números anteriores visa salvaguardar a segurança da operação, a proteção de dados pessoais, a confidencialidade, a dignidade dos trabalhadores e a imagem e reputação da empresa.

5- O incumprimento do previsto na presente cláusula constitui infração disciplinar, a apreciar nos termos do presente AE, da lei e do regulamento interno da empresa, tendo em conta a gravidade da conduta e o prejuízo potencial ou efetivo causado à empresa, aos trabalhadores, aos passageiros ou a terceiros.

6- O exercício de direitos pessoais dos trabalhadores fora do tempo de trabalho não é limitado pela presente cláusula, desde que não envolva referência, identificação ou associação à empresa sem autorização.

## ANEXO I

**Definição de funções****A - Área marítima**

*Coordenador de catering de bordo* - É responsável por planear, coordenar e supervisionar todas as operações relacionadas com o serviço de alimentação e bebidas a bordo, assegurando elevados padrões de qualidade, segurança alimentar, eficiência operacional e satisfação dos passageiros e tripulação.

## ANEXO III

**Tabelas de retribuições base mensais****A - Área marítima e hotelaria de bordo****Tabela I**

Aplicável a embarcações de qualquer tipo, com lotação superior a 25 passageiros quando em cruzeiros com duração igual ou superior a um dia e serviço de *catering* a bordo.

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Diretor cruzeiro II	1 302,00 €	1 342,00 €	1 383,00 €	1 425,00 €	1 468,00 €	1 513,00 €	1 559,00 €
II	Chefe cozinha Diretor cruzeiro I Maquinista prático 1. <sup>a</sup>	1 249,00 €	1 287,00 €	1 326,00 €	1 366,00 €	1 407,00 €	1 450,00 €	1 494,00 €
III	Assistente bordo II Assistente diretor cruzeiro II Camaroteiro chefe Chefe sala Coordenador de <i>catering</i> de bordo* Cozinheiro 1. <sup>a</sup> Maquinista prático 2. <sup>a</sup>	1 217,00 €	1 254,00 €	1 292,00 €	1 331,00 €	1 371,00 €	1 413,00 €	1 456,00 €
IV	Assistente bordo I Assistente diretor cruzeiro I Cozinheiro 2. <sup>a</sup> Empregado bar 1. <sup>a</sup> Empregado mesa 1. <sup>a</sup> Maquinista prático 3. <sup>a</sup> Rececionista	1 165,00 €	1 200,00 €	1 236,00 €	1 274,00 €	1 313,00 €	1 353,00 €	1 394,00 €
V	Ajudante maquinista Marinheiro TL	1 046,00 €	1 078,00 €	1 111,00 €	1 145,00 €	1 180,00 €	1 216,00 €	1 253,00 €
VI	Ajudante cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3. <sup>a</sup> Empregado bar 2. <sup>a</sup> Empregado mesa 2. <sup>a</sup>	1 012,00 €	1 043,00 €	1 075,00 €	1 108,00 €	1 142,00 €	1 177,00 €	1 213,00 €

VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	973,00 €	1 003,00 €	1 034,00 €	1 066,00 €	1 098,00 €	1 131,00 €	1 165,00 €
VIII	Copeiro	931,00 €	959,00 €	988,00 €	1 018,00 €	1 049,00 €	1 081,00 €	1 114,00 €

Nota: Foi incluído no nível III a categoria profissional de coordenador de *catering* de bordo.

TABELA II

Aplicável a embarcações com qualquer tipo de lotação, em cruzeiros locais.

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local/ <i>skipper</i>	1 131,00 €	1 165,00 €	1 200,00 €	1 236,00 €	1 274,00 €	1 313,00 €	1 353,00 €
II	Maquinista prático 1. <sup>a</sup>	1 092,00 €	1 125,00 €	1 159,00 €	1 194,00 €	1 230,00 €	1 267,00 €	1 306,00 €
III	Assistente bordo II Cozinheiro 1. <sup>a</sup> Maquinista prático 2. <sup>a</sup>	1 070,00 €	1 103,00 €	1 137,00 €	1 172,00 €	1 208,00 €	1 245,00 €	1 283,00 €
IV	Assistente bordo I Cozinheiro 2. <sup>a</sup> Empregado bar 1. <sup>a</sup> Empregado mesa 2. <sup>a</sup> Maquinista prático 3. <sup>a</sup>	1 055,00 €	1 087,00 €	1 120,00 €	1 154,00 €	1 189,00 €	1 225,00 €	1 262,00 €
V	Ajudante maquinista Marinheiro TL	970,00 €	1 000,00 €	1 030,00 €	1 061,00 €	1 093,00 €	1 126,00 €	1 160,00 €
VI	Ajudante cozinha Cozinheiro 3. <sup>a</sup> Empregado bar 2. <sup>a</sup> Empregado mesa 2. <sup>a</sup> Marinheiro 2. <sup>a</sup> . TL	949,00 €	978,00 €	1 008,00 €	1 039,00 €	1 071,00 €	1 104,00 €	1 138,00 €
VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	931,00 €	959,00 €	988,00 €	1 018,00 €	1 049,00 €	1 081,00 €	1 114,00 €

Nota: Os trabalhadores inseridos na tabela II que prestem ocasionalmente serviço nas embarcações a quem se aplica a tabela I, têm direito, nesses dias, ao acréscimo salarial correspondente.

TABELA III

### B - Área de gestão, administrativa e comercial

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	D
I	Diretor II	2 163,00 €	2 228,00 €	2 295,00 €	2 364,00 €	2 435,00 €	2 509,00 €	2 585,00 €
II	Chefe de serviços II Diretor I Técnico oficial de contas	1 422,00 €	1 465,00 €	1 509,00 €	1 555,00 €	1 602,00 €	1 651,00 €	1 701,00 €
III	Assessor direcção II Chefe de serviços I Promotor comercial II Técnico administrativo III Técnico Informática III Técnico operacional III	1 258,00 €	1 296,00 €	1 335,00 €	1 376,00 €	1 418,00 €	1 461,00 €	1 505,00 €

IV	Assessor direcção I Promotor comercial I Secretário II Técnico administrativo II Técnico informática II Técnico operacional II	1 177,00 €	1 213,00 €	1 250,00 €	1 288,00 €	1 327,00 €	1 367,00 €	1 409,00 €
V	Secretário I Técnico administrativo I Técnico informática I Técnico operacional I	1 092,00 €	1 125,00 €	1 159,00 €	1 194,00 €	1 230,00 €	1 267,00 €	1 306,00 €
VI	Assistente administrativo II Assistente operacional II Motorista II Telefonista/rececionista II	1 015,00 €	1 046,00 €	1 078,00 €	1 111,00 €	1 145,00 €	1 180,00 €	1 216,00 €
VII	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar administrativo II Empregado limpeza II Motorista I Telefonista/rececionista I	957,00 €	986,00 €	1 016,00 €	1 047,00 €	1 079,00 €	1 112,00 €	1 146,00 €
VIII	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza Trabalhador agrícola/pecuário	942,00 €	971,00 €	1 001,00 €	1 032,00 €	1 063,00 €	1 095,00 €	1 128,00 €
IX	Vendedor de cruzeiros*	931,00 €	959,00 €	988,00 €	1 018,00 €	1 049,00 €	1 081,00 €	1 114,00 €

\* À retribuição base mensal acresce comissões de vendas.

TABELA IV

## C - Área de hotelaria de terra

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Chefe de receção Chefe de cozinha	1 217,00 €	1 254,00 €	1 292,00 €	1 331,00 €	1 371,00 €	1 413,00 €	1 456,00 €
II	Cozinheiro 1. <sup>a</sup>	1 077,00 €	1 110,00 €	1 144,00 €	1 179,00 €	1 215,00 €	1 252,00 €	1 290,00 €
III	Empregado de mesa principal Rececionista principal	973,00 €	1 003,00 €	1 034,00 €	1 066,00 €	1 098,00 €	1 131,00 €	1 165,00 €
IV	Empregado de mesa 1. <sup>a</sup> Rececionista 1. <sup>a</sup> Cozinheiro 2. <sup>a</sup>	948,00 €	977,00 €	1 007,00 €	1 038,00 €	1 070,00 €	1 103,00 €	1 137,00 €
V	Ajudante de cozinha Camareira /empregada de quartos Empregado de mesa 2. <sup>a</sup> Porteiro /trintanário Rececionista 2. <sup>a</sup>	931,00 €	959,00 €	988,00 €	1 018,00 €	1 049,00 €	1 081,00 €	1 114,00 €
VI	Bagageiro	929,00 €	957,00 €	986,00 €	1 016,00 €	1 047,00 €	1 079,00 €	1 112,00 €

### 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 uma empresa e 80 trabalhadores.

Lisboa, 11 de fevereiro de 2026.

Pela Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>:

*Licinia Maria Correia Leite*, na qualidade de mandatária.

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.

*Alexandre Picaretas Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 9 de abril de 2026, a fl. 131 do livro n.º 13, com o n.º 61/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

**Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de março de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Secretário-geral - João Manuel Rios Pereira.  
Tesoureiro - João José Forte Neves.  
Adérito Octávio Alves Ferreira.  
Adosinda Duarte de Pinho.  
Alberta Paula Magalhães Baldaia de Queirós.  
Alberto Micaelo Rodrigues Patrício.  
Álea Maria Piedade Nunes Pires Maneta Pinto de Oliveira.  
Alexandra da Conceição Ferreira Correia Mendes.  
Ana Carolina Machado Alves Quinteiro.  
Ana Cristina D'Oliveira dos Santos Almeida.  
Ana Cristina da Costa Felgueiras.  
Ana Isabel Celestiano Lino Torres.  
Ana Luísa Henriques Moniz Rodrigues Xavier.  
Ana Maria Lopes Miroto.  
Ana Octávia Santos Portugal.  
Ana Paula dos Santos Azevedo.  
Ana Paula Lopes da Silva Moura.  
Ana Paula Ramos Ferreira.  
Ana Paula Ramos Gonçalves Machado.  
Ana Sofia Almeida Couto.  
Ana Sofia Costa de Morais Figueira.  
Antónia Maria Romano Correia.  
António Cândido Torres Alves.  
António Jesus Seixas.  
António Pedro Neves Fialho Tojo.  
Arminda Augusta Ferreira.  
Belarmino Lopes de Amaral Guerra.  
Bruno Alexandre Gabriel Cimodera.  
Carla Cristina Lopes da Silva.  
Carla Manuela da Silva Ramos.  
Carlos Manuel Rebelo Pereira.  
Carlos Miguel Ferreira Marinho.

Célia Maria Ferreira Cameira Santos.  
Célia Maria Ferreira Reis.  
Cidália de Jesus Caldeira Pereira Cordeiro.  
Clara de Menezes Lourenço Correia.  
Conceição Paula Jesus Pereira Nunes.  
Cristina Augusta Marques de Sousa.  
Cristina Maria Jerónimo Silva Marques.  
Cristina Maria Pinto Seabra.  
Deolinda Maria de Almeida Cunha.  
Eduardo João dos Santos Tereso.  
Elisabete de Lurdes de Sousa Lopes Lagem da Silva.  
Elsa Margarida Santos Dias.  
Elsa Maria Domingos Ladeira Gouveia.  
Estela Maria de Sá Carvalho.  
Eulália dos Santos Barroca.  
Fernanda Manuela Dias Valente.  
Fernando Amaro Martins Machado.  
Filipa Vanda Gomes Mano Gonçalves Pereira.  
Flávia Alexandra Ferreira da Rocha.  
Francisco Gil de Sousa Vieira Mendes.  
Francisco José Alvim Gonçalves.  
Francisco José da Cunha Inácio Dias.  
Francisco Marcos de Oliveira Guerra Liberal.  
Graciela Maria Batista Brás Ramalho.  
Hélder António Maurício Pombo.  
Hermínia Nogueira Belchior.  
Ilda Maria Ferreira Marques Neves.  
Inês Cristina Palhinhas Moreira Ferreira.  
Iola Patrícia Morais Barbeiro Neves.  
Irene Cláudia da Silva Oliveira Monteiro.  
Isabel Cristina Fernandes Matias Carapinha.  
Isabel Sofia Mendes Monteiro.  
Ivo Miguel Costa Guedes da Silva.  
Joana Pinto Rodrigues.  
João Carlos Brandão Gonçalves.  
Joaquim Luís Torres Alpoim.  
Jorge Alexandre da Silva Nunes.  
José Carlos Rego da Silva Oliveira Freitas.  
José Carlos Rodrigues Leal Costa.  
José Fernando Queirós Mota Carneiro.  
José Miguel de Oliveira Pereira Pires dos Reis.  
Júnia Maria Nobre Pereira.  
Liliana Andreia Ribeiro de Castro.  
Lina Maria Carvalho Leitão Guerra.  
Luís Fernando de Oliveira Alemão Onofre Gomes.  
Luís Filipe da Silva de Oliveira.  
Luís Filipe Nascimento Lopes.  
Luís Filipe Pinheiro Valério.  
Luís Pedro Mendes Freitas.  
Magda Sofia Torres Lobo.  
Marco António Alves Miranda.  
Margarida Maria Santos Azevedo Vieira.  
Maria Adelaide de Sousa Almeida.  
Maria Antónia Reis Sousa.  
Maria Aurora Monteiro da Gama.

Maria da Conceição de Matos Pereira Ventura de Vasconcelos.  
Maria da Conceição Marques Soares Figueiredo.  
Maria da Encarnação de Oliveira Pereira.  
Maria de Fátima Milheiro Alves Gil.  
Maria de Fátima Reis Andrade.  
Maria de Fátima Sequeira Baião Trindade Paté.  
Maria de Fátima Vara Rodrigues.  
Maria de Lurdes Gonçalves Vieira.  
Maria Elisabete Oliveira Coelho Fernandes.  
Maria Ema Lucas Fernandes.  
Maria Filomena Ramos Guimarães.  
Maria Filomena Vergas Gomes Lopes.  
Maria Gabriela de Oliveira Barreto Costa de Matos.  
Maria Isabel Borges Fernandes.  
Maria João Aragonês Marques Almeida de Elvas.  
Maria João Morais Alonso Esteves Santos Costa.  
Maria José Marques Carqueja.  
Maria José Rosa Fernandes Guedelha.  
Maria Leonor Lemos Santareno Azevedo de Brito.  
Maria Leonor Santos do Carmo.  
Maria Pilar da Cruz Flores.  
Maria Rita Ferreira Reis Paupério.  
Maria Salomé Celestino Gomes Pessoa da Cruz.  
Maria Susana Rocha Pinto.  
Maria Teresa Neves Simões.  
Mariana da Silva Lopes.  
Marília Santos Seródio Serrano Matos.  
Marta Cristina da Silva Veloso.  
Marta Moyano de Beça.  
Marta Susana da Silva Batista Canceiro.  
Miguel Oliveira Almeida.  
Mónica Sofia Correia Patrício.  
Natália Conceição Cordas Bonacho Camejo.  
Olga da Luz Anjos Vasconcelos e Costa.  
Orlando Cardoso da Silveira.  
Orlando Silvestre Fragata.  
Pascal Abel Monteiro Costa.  
Patrícia Jorge Braga Oliveira Enes Ribeiro.  
Paula Maria Ascensão Palhinhas Neves.  
Paula Maria Ferreira Santos Costa.  
Paula Maria Pinto Gonçalves Correia.  
Paulo Manuel Mascarenhas Dias.  
Paulo Sérgio Pereira Marques.  
Pedro Miguel Caçador Saraiva.  
Pedro Miguel de Figueiredo Teixeira.  
Raquel Sofia Pinheiro Barreto Fernandes.  
Rita Maria Silva Rosa Torres Ereio Madeira.  
Rosa Maria Pereira.  
Rui Arménio Domingos Correia da Silva.  
Sandra de Magalhães Gonçalves Silva.  
Sandrina Oliveira Aguiar.  
Silvina Maria Ferreira Marques.  
Sónia Filipe Teles Silva Pepino.  
Susana Manuela da Silva Ramos.  
Suzete Mónica Correia Neves.

Teresa Márcia Cabral Eugénio Kuffer.  
Teresa Margarida Sequeira Muñoz Cândido.  
Vanda Catarina de Paiva Pinto Brandão.  
Verónica Isabel Potrica Cola.

Suplentes:

Alzira da Silva Moreira.  
Ana Isabel Costa Abreu Aguiar.  
Cláudia Susana dos Santos Neves.  
Elisa Maria Fernandes Barreira Ferreira.  
Isabel Maria Filipe dos Reis Batuca.  
Jorge Miguel Mesquita Teles Fernandes Gomes.  
Maria Cândida Pinto Gonçalves Correia.  
Maria de Lourdes do Carmo Baltazar.  
Maria Jorge Magalhães Barrote Mesquita Gomes.  
Maria Manuela Martinho Pinto Pereira Tavares.  
Maria Saudade Simões Henriques.  
Paula Margarida Almeida da Silva Oliveira Mendes.  
Pia da Graça Pereira Gonçalves.  
Rosa Maria Pires Gabriel Silva.  
Sandra Regina Pereira.  
Teresa Paula Delgado Sequeira.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia - SATAE - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de março de 2026 para o mandato de três anos.

Membros efetivos:

Presidente - José Manuel de Oliveira Lírio de Carvalho.

Vice-presidente - Hernâni Luís Henriques Santos.

Tesoureiro - José Carlos Rodrigues de Sousa Amorim.

Secretário - João Pedro Brás Francisco.

Secretário - Egídio Paulo da Silva Feijó.

Membros suplentes:

António José Gil Martins Santareno.

José Manuel Pereira Vargas Galamba.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **União dos Sindicatos de Castelo Branco - USCB/CGTP-IN - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de março de 2026 para o mandato de quatro anos.

Alice Mariana Lança Azevedo Martins.

Anabela da Conceição Silva Ribeiro.

Ângelo Ricardo Luís Correia.

António Alberto Sousa Cardona.

António João Mota de Jesus.

António José Algarvio Pombo.

Bruno José Varandas Ramos Bernardo.

Carlos Manuel Lopes Miguel.

Cecília Maria Oliveira Vilar.

Celso José Fonseca Bogalheiro.

Diogo Miguel Cordeiro Lopes.

Filipe Duque Afonso.

Gabriela Maria dos Santos Vaz Gonçalves.

José Carlos Tavares Rodrigues.

Maria Conceição Silva Ribeiro Pires.

Maria da Glória Campos Fernandes.

Marisa Gonçalves Tavares.

Marta Dias Ferreira Amoroso.

Micaela Cristiana Guterres Nunes.

Patrícia Isabel Pires Carmona.

Paulo Sérgio Páscoa Machial.

Sérgio Miguel Marques dos Santos.

Sílvia Maria Reis Ribeiro.

Susana Beringuilho Carreiro.

Vítor Manuel Duarte Ramo.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****II - DIREÇÃO****Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de março de 2026 para o mandato de quatro anos.

**Direção nacional**

Membros efetivos:

Secretário-geral - Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto.  
Vice secretária-geral/tesoureira - Maria Helena da Fonseca Tavares Passaporte.  
Vice secretário-geral - José Carlos da Silva Branquinho.  
Adriana Maria Pinto Marques Nave.  
Alberto da Graça Lopes Miguéns.  
Alzira Cristina Andrade Pereira.  
Ana da Conceição Serrano Bengala Margarido.  
Ana Luísa Magalhães Filipe Freixo Pinto Fonseca.  
Ana Maria Domingos Marcelino Sequeira.  
Ana Paula Nunes Gonçalves.  
Ana Paula Valdez Rebelo.  
Ana Rita Gonçalves Rola Pinto.  
Ana Sofia Alemão Guardado.  
Anabela D'oliveira Pagaime Nunes.  
Bárbara Rute Oliveira Gonçalves Caldeira de Arêde.  
Carina Susana Martins Rodrigues.  
Carla Cristina Fernandes Maniés Cardoso.  
Carla Isabel Freire Martins da Costa.  
Carla Maria Dias Serralheiro.  
Carla Maria Lopes Vilela Guimarães.  
Cristina Maria Antunes de Figueiredo Mendes.  
Cristina Maria Lemos Mortágua.  
Cristina Maria Rodrigues Lopes Costa.  
Cristina Simões dos Santos Dinis.  
Débora Cruz Carvalho.  
Elisabete Marisa Cavalheiro Guedes.  
Estela de Jesus Simão Quintas.  
Fernanda Maria Afonso Ramos.

Fernanda Maria Ferreira Gomes Berto.  
Fernando José Mangerona Raimundo.  
Graça Maria Vilar da Rocha.  
Helena Maria Marques Timóteo.  
Inês Guimarães Brandão Botelho de Miranda.  
Isabel Rita Afonso Pereira.  
Joana Rita Gomes Marçalo Costa.  
João Carlos Gaspar Paula.  
João Manuel Rufino Coelho.  
Jorge Manuel Carvalho Louro.  
Lidia Maria Santos Oliveira.  
Lívio Manuel Rosa Santos.  
Maria Augusta Araújo Gomes.  
Maria da Conceição Cunha de Castro Jardim.  
Maria da Conceição Paninho Pinto.  
Maria de Lurdes Geraldo Rua.  
Maria Gabriela Cerqueira Simplicio.  
Maria Helena Ferreira Almeida Branquinho.  
Maria José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto Salvador Pisco.  
Maria Manuel Nunes de Oliveira.  
Maria Manuela Araújo Gomes.  
Maria Regina de Oliveira Pisco.  
Nuno Filipe Ramos Cruz Tavares.  
Nuno Ricardo Bento Caldeira de Arêde.  
Paula Alexandra Campos Pais Ferreira Santos.  
Paula Cristina Castelo Montez Fidalgo.  
Paula Cristina Cordeiro Padrão.  
Paula Cristina Henriques Laborinho Rodrigues Salvador.  
Paula Cristina Silva Marques Teixeira.  
Paula Maria Santos Nunes Machado Gonçalves.  
Pedro Manuel da Silva Costa.  
Rita Joana Nunes Milheiro.  
Rosa Margarida Inácio.  
Teresa Isabel Batista dos Remédios Morgado.  
Teresa Jesus Lourenço Dias Grancho.  
Teresa Maria Branco Lopes.  
Teresa Maria Nunes Gonçalves Martins.  
Teresa Maria Rodrigues Pais Santos Damas.  
Vitor José dos Santos Ribeiro.

Membros suplentes:

Ana Maria de Paiva Rodrigues.  
Ana Paula Marinheiro Silva Cabete.  
Ana Rita Madeira Miranda.  
Anabela da Fonseca Nunes.  
Anabela Jesus Negrão Mingatos.  
Aníbal Manuel Siciliani Silva.  
Clara Maria Costa Teixeira.  
Fátima Loreta da Vila.  
Herminia de Lurdes Marcelino Baptista Pereira.  
Isaías Sousa Travassos.  
José António Salvador Marques.  
Lurdes Morais Mendes Teixeira.  
Maria das Dores Figueira Coelho Canas.

Maria Helena Moisão Lopes.  
Patricia Andreia Felgueiras Pires Bernardo.  
Paula Alexandra Jesus.  
Paulo Joaquim Simões Brandão.  
Santiago Francisco da Cruz dos Santos Escada.  
Vânia Sofia Correia dos Anjos Azevedo.  
Vera Catarina da Cruz Rodrigues Gaspar.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas - CPPME - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 19 de março de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2025.

## CAPÍTULO I

## Artigo 1.º

## (Constituição)

1- A Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas, que adopta a sigla CPPME, constitui-se por tempo indeterminado e tem a sua sede na Praça da República, n.º 12, na freguesia do Seixal, concelho do Seixal, podendo criar e manter em funcionamento núcleos e outros sistemas de organização descentralizada.

2- A CPPME poderá mudar a sua sede para qualquer outra localidade do território nacional, por deliberação da sua assembleia geral, nos termos do número 2 do artigo 13.º, sob proposta da direção.

## Artigo 2.º

## (Âmbito)

1- A CPPME tem por âmbito o território nacional, continental e Regiões Autónomas, abrangendo, no termo dos presentes estatutos, associações, movimentos e outras estruturas associativas que nela decidam participar.

2- Poderão associar-se à CPPME, nas condições estatutárias, federações e associações de empregadores, empresas, profissionais liberais, empresários de sectores da indústria, do comércio ou de serviços.

## Artigo 3.º

## (Natureza)

1- A CPPME é uma associação sem fins lucrativos, não tem filiação partidária nem religiosa.

2- É independente do Estado e rege-se-á de harmonia com os princípios da liberdade de organização, inscrição e democracia interna, estabelecidos pelo regime jurídico das associações empresariais.

## CAPÍTULO II

## Artigo 4.º

## (Objectivos)

A CPPME propõe-se:

1- Representar, interna e externamente os micro, pequenos e médios empresários, dentro do princípio fun-

damental de que as suas posições e acções sejam coincidentes com os interesses da generalidade dos micro, pequenos e médios empresários portugueses;

2- Defender em todas as circunstâncias e dentro da perspectiva de uma política económica e social que corresponda aos interesses do País e da micro, pequena e média iniciativa privada, a qual representa em Portugal a parte essencial e determinante do sector privado da economia, concorrendo com elevada percentagem para a produção e distribuição;

3- Expressar, junto dos órgãos de soberania e do aparelho do Estado, as reclamações e posições de classe, apresentando propostas para a solução de problemas próprios e da economia nacional, exigindo a defesa dos direitos dos micro, pequenos e médios empresários;

4- Obter o estatuto de parceiro social e, no uso dos direitos e observância dos deveres que tal estatuto coloca, ter assento em todos os organismos correlacionados com ele e participar nas discussões e decisões neles havidas, nomeadamente no que diz respeito à contratação coletiva.

#### Artigo 5.º

##### (Atribuições)

Para a prossecução dos seus objectivos, são atribuições da CPPME:

1- A dinamização do associativismo empresarial entre a micro, pequena e média iniciativa privada da indústria, do comércio e dos serviços, nomeadamente através de reuniões, colóquios, debates e outras formas de análise e discussão dos problemas que lhes são postos;

2- Promover e proceder ao estudo e à divulgação de temas que importam e interessam aos micro, pequenos e médios empresários da indústria, do comércio e de serviços; das federações, associações e comerciantes, industriais e profissionais liberais;

3- A organização, manutenção e desenvolvimento de serviços de interesse para outros apoios às entidades confederadas;

4- A divulgação das tomadas de posições dos micro, pequenos e médios empresários, face a toda a problemática que envolve a sua actividade de agentes na economia nacional, através de notas de imprensa, no boletim ou revista, ou quaisquer outras formas adequadas à divulgação e comunicação.

### CAPÍTULO III

#### Artigo 6.º

##### (Associados)

1- Podem ser associados da CPPME, federações, associações, empresas, profissionais liberais, empresários de sectores da indústria, do comércio ou de serviços e reformados, nas condições do artigo 2.º

2- As entidades associadas da CPPME mantêm total liberdade e independência de estarem vinculadas a outras estruturas de classe.

3- A exclusão de associados apenas pode ser deliberada em caso de grave violação de deveres fundamentais ou infração culposa e reiterada dos objetivos da CPPME.

4- A sanção de exclusão referida no número anterior é precedida de um procedimento escrito, que garante ao associado o direito de audiência e defesa, sendo-lhe assegurado o acesso aos factos imputados e a possibilidade de apresentar provas em sua defesa num prazo razoável, sendo que depois de notificado da intenção de exclusão o associado tem o prazo de 10 (dez) dias úteis para apresentar a sua defesa e arrolar até 3 (três) testemunhas por cada facto que lhe seja imputável.

5- Recebido o direito de defesa a direção prepara uma proposta fundamentada de decisão que submete a assembleia geral extraordinária, a comunicar para o efeito, em prazo não superior a 30 (trinta) dias, após o terminus do prazo de direito de defesa do associado visado pela intenção de exclusão.

6- A assembleia geral delibera os casos de exclusão por 2/3 da maioria dos votantes.

### CAPÍTULO IV

#### Artigo 7.º

##### (Órgãos sociais)

São órgãos sociais da CPPME a assembleia geral, a direção, o conselho fiscal e o conselho geral.

## Artigo 8.º

## (Eleições)

1- Os membros da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos por períodos de três anos civis, sendo permitida a sua reeleição.

2- O conselho geral é constituído por representantes nomeados pelas federações, associações, e núcleos integrados na CPPME, tendo fins consultivos e reunindo por convocação da direção.

3- As eleições realizar-se-ão de acordo com o Regulamento Eleitoral, aprovado em assembleia geral mediante proposta da direção.

4- Findo o período de cada mandato, os membros dos órgãos sociais manter-se-ão em exercício até que sejam empossados os novos membros eleitos.

5- As eleições realizar-se-ão no primeiro semestre do ano, em data aprovada pela direcção.

6- Quando haja necessidade de que um membro substituto preencha uma vaga aberta, o mesmo será escolhido pelos membros em exercício no mesmo órgão.

7- Os cargos sociais são sempre exercidos por indivíduos. Quando uma pessoa colectiva seja proposta para o exercício de um cargo social, tal proposta será acompanhada da identificação do indivíduo que, em sua representação, exercerá o cargo.

8- Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e a pessoa colectiva por si representada, ou querendo esta substituir aquele titular, cessam automaticamente as suas funções, procedendo a pessoa colectiva à indicação do respectivo substituto, no prazo máximo de 60 dias após a cessação.

## Artigo 9.º

## (Assembleia geral e sua constituição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados que se encontrem em pleno uso dos seus direitos, sendo o direito de voto exercido de acordo com um sistema de ponderação que assegura o princípio do controlo democrático e a representatividade do setor, nos termos do artigo 451.º do Código do Trabalho.

2- O número de votos de cada associado é determinado em função da sua categoria e do valor da quotização paga à CPPME, de acordo com a seguinte tabela:

Entidade	Volume de negócios/receitas	Votos
Federações (*)	Considerando a receita de quotização paga à CPPME	A quota mínima corresponde a 15 votos. Por cada 10,00 € acima da quota mínima acresce 1 voto, sendo o limite máximo absoluto de votos de 20.
Associações (*)	Considerando a receita de quotização paga à CPPME	A quota mínima corresponde a 10 votos. Por cada 10,00 € acima da quota mínima acresce 1 voto, sendo o limite máximo absoluto de votos de 13.
Microempresas (*)	Considerando a receita de quotização paga à CPPME	A quota mínima corresponde a 3 votos. Por cada 10,00 € acima da quota mínima acresce 1 voto, sendo o limite máximo absoluto de votos de 9.
Pequenas empresas (*)	Considerando a receita de quotização paga à CPPME	A quota mínima corresponde a 4 votos. Por cada 10,00 € acima da quota mínima acresce 1 voto, sendo o limite máximo absoluto de votos de 12.
Médias empresas (*)	Considerando a receita de quotização paga à CPPME	A quota mínima corresponde a 5 votos. Por cada 10,00 € acima da quota mínima acresce 1 voto, sendo o limite máximo absoluto de votos de 18.

Profissional liberal	Considerando a receita de quotização paga à CPPME	A quota mínima corresponde a 2 votos. Por cada 10,00 € acima da quota mínima acresce 1 voto, sendo o limite máximo absoluto de votos de 6.
Reformado	n/a	2 votos

(\*) - Neste caso o direito será exercido por um dirigente ou delegado devidamente credenciado para o efeito.

3- Nenhum associado pode, em qualquer circunstância, dispor de um número de votos superior a 10 vezes o número de votos atribuído ao associado com o menor número de votos.

4- A atribuição de votos suplementares prevista no número 2 deste artigo está estritamente limitada aos tetos máximos estabelecidos na tabela, impedindo que o poder de voto dependa exclusivamente da capacidade contributiva, garantindo assim a independência e a democracia interna.

5- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, salvo nos casos em que a lei ou os presentes estatutos exijam maioria qualificada.

#### Artigo 10.º

##### (Competências)

Compete à assembleia geral:

- 1- Eleger a respectiva mesa, que será composta de um presidente, um vice-presidente e dois secretários;
- 2- Eleger, nos termos do regulamento eleitoral, os restantes órgãos sociais da confederação;
- 3- Discutir e votar o relatório da direcção, as contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;
- 4- Discutir e votar o orçamento e o programa de actividades;
- 5- Ratificar a expulsão de qualquer associado;
- 6- Atribuir louvores, condecorações ou outros títulos honoríficos sob proposta fundamentada da direcção;
- 7- Deliberar sobre alterações aos estatutos e ao Regulamento Eleitoral;
- 8- Decidir sobre a dissolução da CPPME, liquidação do património e destino dos bens.

#### Artigo 11.º

##### (Funcionamento da assembleia geral)

1- A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano:

- a) Até 31 de março, para apreciar e votar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- b) No último trimestre de cada ano para apreciar e votar o orçamento e o programa de actividades para o ano seguinte.

2- A assembleia geral reunirá ainda, ordinariamente, de três em três anos, para efeito do exercício das competências expressas no número 1 e 2 do artigo 10.º

3- A assembleia geral reúne extraordinariamente para deliberar sobre assuntos relevantes para a vida da CPPME, sob convocatória do presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento dos órgãos sociais ou, ainda, de 1/3, no mínimo, dos associados.

4- A assembleia geral extraordinária só poderá funcionar, mesmo em segunda convocação, com a presença de, pelo menos, 2/3 dos subscritores da convocatória.

5- As entidades parceiras da CPPME podem participar na assembleia geral sem direito a voto, a convite da direcção.

6- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

7- Nas reuniões da assembleia geral em que não esteja presente nenhum dos membros da respectiva mesa, os trabalhos são dirigidos por associados presentes, designados pela assembleia geral no início da reunião.

8- Compete a cada associado assegurar a sua participação na assembleia geral por representantes, até ao máximo de três, sendo o direito de voto exercido apenas por um deles, devidamente credenciado para o efeito.

9- Os associados que tenham quotas em atraso, por um período superior a três meses ou não se façam munir da respectiva credencial estão impedidos de exercer o direito de voto, salvo se, quanto à falta de credencial, ou havendo regularização do atraso no pagamento, tal se mostre sanado até ao início da reunião, apresentando-se o respectivo comprovativo ao presidente da assembleia geral, a quem compete, nestes casos, autorizar o exercício do direito de voto.

## Artigo 12.º

### (Convocação da assembleia geral)

1- As convocatórias para as reuniões da assembleia geral serão individuais por associado, expedidas com, pelo menos, quinze dias de antecedência e delas constará o dia, a hora e o local de realização, assim como a respectiva ordem de trabalhos.

2- Em caso de inclusão na ordem de trabalhos de qualquer proposta de alteração dos estatutos, as convocatórias deverão ser expedidas com, pelo menos, trinta dias de antecedência.

3- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral convocar, nos termos legais e estatutários, as reuniões da assembleia geral, dirigir os seus trabalhos, bem como dar posse aos membros eleitos dos órgãos sociais, cabendo a si a decisão da assembleia geral ser presencial ou por meios electrónicos que permitam o registo de áudio e imagem, neste último caso para a assembleia ser validamente constituída têm de estar assegurados os acessos aos meios electrónicos, bem como a disponibilização de sala, para os associados que queiram estar presencialmente representados.

## Artigo 13.º

### (Deliberações da assembleia geral)

1- A assembleia geral ordinária pode deliberar, validamente, em primeira convocação, com a presença de, pelo menos, metade dos seus associados e com qualquer número de presenças, em segunda convocação marcada para meia hora depois da primeira.

2- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos, mas as deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de 3/4 dos associados presentes.

3- Na assembleia geral, os associados podem exercer o voto por procuração, mas cada associado só poderá ser portador de uma procuração.

4- Na assembleia geral que funcione através de plataforma electrónica, os associados podem exercer o voto por mão levantada ou enviando o seu voto por escrito ao cuidado do presidente da mesa da assembleia geral, através de e-mail que este disponibilizará no início de cada assembleia, para os devidos efeitos.

## Artigo 14.º

### (Composição e competências do conselho geral)

1- O conselho geral é constituído por um representante de cada federação, associação, núcleo ou secção, nomeado expressamente para o efeito.

2- O conselho geral é um órgão consultivo da direcção, reunindo por convocação desta, através do presidente em exercício.

## Artigo 15.º

### (Composição da direcção)

1- A direcção é constituída por um número ímpar de membros, no máximo de 23, eleitos em assembleia geral e terá um presidente e três vice-presidentes.

2- Na sua primeira reunião a direcção escolherá, de entre os seus membros, pelo menos cinco deles, que, com o presidente e os três vice-presidentes, constituirão o executivo, que terá sempre um número ímpar de membros.

3- À direcção competirá, se necessário, a nomeação de um secretário-geral e a definição das suas atribuições, bem como a organização do executivo.

## Artigo 16.º

### (Funcionamento da direcção)

1- A direcção reunirá, obrigatoriamente, uma vez em cada 90 dias e, ainda, quando convocada pelo presidente, ou a pedido de, pelo menos, 1/3 dos seus membros.

2- A convite do presidente da direcção, poderão assistir às reuniões os membros da assembleia geral e conselho fiscal, com participação na discussão, mas sem direito a voto.

3- O executivo da direcção reunirá uma vez em cada 30 dias e, ainda, quando convocado pelo presidente ou a pedido de, pelo menos, 1/3 dos seus membros.

## Artigo 17.º

### (Competências da direcção)

Compete à direcção:

- 1- Representar a CPPME, em todas as circunstâncias, designadamente em juízo e fora dele;
- 2- Executar as deliberações da assembleia geral;
- 3- Elaborar e submeter à assembleia geral o orçamento anual e as propostas sobre valores e créditos de quotização;
- 4- Elaborar o relatório e contas de cada exercício anual, obter o parecer do conselho fiscal e submetê-lo à assembleia geral, a par do relatório de actividades;
- 5- Organizar e dirigir os serviços administrativos e técnicos considerados necessários a cada momento e estabelecer os vencimentos de cada contratado;
- 6- Aprovar a admissão de associados;
- 7- Decidir sobre a exclusão de associados, com a sujeição a ratificação da assembleia geral;
- 8- Convocar a assembleia geral e o conselho geral, sempre que o julgue necessário;
- 9- Criar grupos de trabalho, permanentes ou temporários, definir-lhes os objectivos e atribuições e aprovar os respetivos regulamentos.

## Artigo 18.º

### (Núcleos e conselho técnico)

1- Os núcleos poderão ser constituídos por associações, empresas e/ou empresários de uma região ou concelho, que estejam directamente filiados na CPPME, sendo a sua direcção exercida por um colectivo constituído por um dirigente indigitado de cada associação filiada na CPPME integrante do núcleo, por no mínimo dois e no máximo cinco empresários associados na CPPME não representados por associações integrantes, juntando-se a estes, membros dos corpos sociais da CPPME residentes na área geográfica do núcleo. Este colectivo de entre si elege um delegado de núcleo que fará a ligação à direcção da CPPME.

2- O conselho técnico será um órgão consultivo da direcção para os aspectos técnicos, constituído por técnicos de associações e empresas filiadas que nele queiram participar.

## Artigo 19.º

### (Vinculação da CPPME)

1- Para vincular a CPPME serão necessárias assinaturas do presidente ou de um dos vice-presidentes e outro membro do executivo da direcção, devendo a obrigação vinculada ter sido objecto de deliberação da direcção.

2- O presidente delegará competências em membros da direcção, de acordo com decisões da mesma.

## Artigo 20.º

### (Constituição do conselho fiscal)

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais eleitos em assembleia geral.

## Artigo 21.º

### (Convocação do conselho fiscal)

1- Compete ao presidente do conselho fiscal ou na sua falta um membro designado convocar, nos termos legais e estatutários as reuniões do conselho fiscal e dirigir os seus trabalhos.

2- As convocatórias para as reuniões do conselho fiscal serão individuais, expedidas com, pelo menos, quinze dias de antecedência e delas constará o dia, a hora e o local de realização, assim como a respetiva ordem de trabalhos.

## Artigo 22.º

### (Funcionamento do conselho fiscal)

O conselho fiscal reunirá:

- a) Ordinariamente anualmente para emissão do parecer anual sobre contas;
- b) Extraordinariamente, conforme a necessidade da confederação.

## Artigo 23.º

**(Quórum de funcionamento/deliberação)**

1- O conselho fiscal só pode funcionar e deliberar com a presença da maioria absoluta dos seus membros em exercício.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

3- De cada reunião será lavrada uma ata, assinada pelos membros presentes.

## Artigo 24.º

**(Competências do conselho fiscal)**

Compete ao conselho fiscal:

1- Verificar as contas da CPPME e dar parecer sobre elas;

2- Fazer cumprir os estatutos pela direcção, e sempre que necessário intervir junto desta;

3- O presidente do conselho fiscal pode, por inerência, assistir, quando entender conveniente, às reuniões da direcção, com participação na discussão, ainda que não nas decisões das matérias aí tratadas.

## CAPÍTULO V

## Artigo 25.º

**(Receitas)**

1- São receitas da CPPME:

a) As quotizações periódicas pagas pelos associados;

b) As participações regulares, ou não, de empresas, empresários e outras entidades, sejam elas associadas ou não;

c) As receitas de iniciativas com esse fim promovidas pela CPPME;

d) Os subsídios oficiais, doações, heranças ou legados, donativos ou outras receitas que não constituam compromisso de qualquer natureza, presente ou futura, para a CPPME.

## Artigo 26.º

**(Extinção e património)**

1- A dissolução da CPPME só pode ser deliberada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com o voto favorável de, pelo menos, três quartos dos associados.

2- Em caso de extinção, o património da confederação terá o destino que a assembleia geral deliberar, observando os limites legais, devendo ser revertido para outra pessoa coletiva de utilidade pública que prossiga fins análogos ou para o Estado, os bens da confederação não podem, em caso algum, ser repartidos pelos seus associados, sendo o seu destino obrigatoriamente não lucrativo.

Registado em 10 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 161 do livro n.º 2.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Banda Nova Sinfónica Portuguesa - Constituição**

Estatutos aprovados em 19 de março de 2026.

**Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português (...) de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista (...) tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da Banda Nova Sinfónica Portuguesa (BSP), no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente através da sua intervenção democrática na vida da BSP, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

**CAPÍTULO I****Objeto de âmbito****Artigo 1.º****Definição e âmbito**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da Associação Banda Nova Sinfónica Portuguesa, associação que gere a Banda Sinfónica Portuguesa (BSP).

2- O coletivo dos trabalhadores da Associação Banda Nova Sinfónica Portuguesa (BSP) é constituído por todos os seus trabalhadores com contrato de trabalho e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos seus trabalhadores, a todos os níveis.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados trabalhadores da BSP os colaboradores eventuais e contratados em regime de prestação de serviços (reforços), ainda que no exercício de funções nas instalações por incumbência dos órgãos da direção da BSP.

**Artigo 2.º****Direitos dos trabalhadores da BSP**

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa (Constituição), na lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.

- 2- Constituem direitos dos trabalhadores, nomeadamente:
- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;
  - b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos;
  - c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
  - d) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
  - e) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas às eleições;
  - f) Eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores;
  - g) Exercer qualquer das funções previstas no Regulamento Eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
  - h) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;
  - i) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
  - j) Subscrever o requerimento para convocação da assembleia geral;
  - k) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na assembleia geral;
  - l) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações da comissão de trabalhadores;
  - m) Impugnar os processos eleitorais, com fundamento da violação da lei ou dos estatutos.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) A assembleia geral;
- b) A comissão de trabalhadores (CT);
- c) A comissão eleitoral.

#### SECÇÃO I

##### Assembleia geral

#### Artigo 4.º

##### Composição

A assembleia geral, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituída pelo coletivo dos trabalhadores da BSP, conforme definição no artigo 1.º

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências da assembleia geral:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de ação. O voto é secreto nas ações referentes a eleição e destituição da CT e aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da lei e pela forma indicada nos presentes estatutos;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

## Artigo 6.º

### Reuniões

1- A assembleia geral reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- A assembleia geral reúne extraordinariamente, sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos nestes estatutos.

3- A assembleia geral reúne, ainda, de emergência, convocada pela CT, sempre que esta entenda ser necessária uma tomada de posição urgente.

4- As convocatórias para as reuniões de emergência são feitas com a antecedência possível, face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

5- A definição da natureza urgente da bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

## Artigo 7.º

### Convocação

1- A assembleia geral pode ser convocada:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores, em requerimento apresentado à CT.

2- O requerimento previsto na alínea b), do número anterior deve conter a indicação expressa da ordem de trabalhos e ser subscrito por todos os proponentes.

3- A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de informação para os trabalhadores, existentes no interior das instalações da BSP e por correio eletrónico.

## Artigo 8.º

### Funcionamento

1- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, 51 % dos trabalhadores.

2- Não se verificando o quórum referido no número anterior, a assembleia geral funcionará em segunda convocatória, meia hora depois, com qualquer número de trabalhadores presentes.

## Artigo 9.º

### Sistema de votação e maiorias

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se sempre por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas ações referentes a eleição, destituição da CT e aprovação/alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da lei e pela forma indicada nos presentes estatutos.

4- As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos dos trabalhadores presentes ou representados.

5- A alteração dos estatutos e a destituição da CT exigem, contudo, o voto favorável de três quartos do número de trabalhadores presentes.

6- A deliberação de dissolução da CT exige uma maioria qualificada de três quartos da totalidade dos seus trabalhadores.

7- A cada trabalhador presente corresponde um voto.

## Artigo 10.º

### Discussão em assembleia geral

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou dos seus membros;

b) Aprovação e alteração dos estatutos;

c) Resoluções de interesse coletivo.

2- A CT ou a assembleia geral podem submeter a discussão qualquer projeto de deliberação, desde que mencionado na convocatória.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### Artigo 11.º

##### Natureza

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 12.º

##### Autonomia e independência

1- A CT é independente da BSP, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, inserirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

#### Artigo 13.º

##### Competência

Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão da BSP;
- d) Participar nos processos de reestruturação da BSP, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional, e em processos relativos à alteração das condições de trabalho;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da BSP;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

#### Artigo 14.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da BSP.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da BSP e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da BSP, designadamente nos domínios dos equipamentos, artísticos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da BSP sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da BSP e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;

- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos;
- c) Promover o esclarecimento e a formação técnica, profissional e social dos trabalhadores;
- d) Exigir da BSP, respetivos órgãos e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras entidades.

### SECÇÃO III

#### Direitos instrumentais

##### Artigo 16.º

###### Reuniões com a direção da BSP

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com a direção da BSP, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, e de obter as informações necessárias à realização desses direitos.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas devem ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

##### Artigo 17.º

###### Informação

1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só a direção da BSP, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões, relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre a direção da BSP abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos e relatórios de atividades;
- b) Orçamento;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas/prestações de serviços, decorrentes da participação em projetos ou outros;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- g) Riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam, relativos, quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, ao órgão ou serviço;
- h) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave ou eminente;
- i) Medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como dos trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;
- j) Situação contabilística da BSP, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- k) Modalidades de financiamento;
- l) Encargos fiscais e parafiscais;
- m) Projetos de alteração do objeto e/ou de reconversão da atividade da ANC.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT, à direção da BSP.

5- Nos termos da lei, a direção da BSP deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias úteis, que pode ser alargado até ao máximo de 15 dias úteis, se a complexidade da matéria o justificar.

##### Artigo 18.º

###### Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da direção da BSP:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;

- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração e alteração de regulamentos internos da BSP;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da BSP;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da BSP, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- g) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da BSP;
- h) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- i) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- j) Mudança de local de atividade da BSP;
- k) Despedimento individual de trabalhadores;
- l) Despedimento coletivo;
- m) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- n) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela direção da BSP e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de cinco dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 17.º destes estatutos, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

## SECÇÃO IV

### Garantias e condições para o exercício da atividade da CT

#### Artigo 19.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer estas deliberações no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 20.º

##### Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões gerais e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais e outras reuniões no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o bom funcionamento da BSP;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeito do número anterior, a CT é obrigada a comunicar a realização das reuniões à direção da BSP e outros órgãos de gestão administrativa, como a direção de executiva, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

5- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a CT deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

## Artigo 21.º

### Ação da CT no local de trabalho

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

## Artigo 22.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pelos órgãos da BSP.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário laboral, sem prejudicar o normal funcionamento do serviço.

## Artigo 23.º

### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da BSP, para o exercício das suas funções.

## Artigo 24.º

### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter da BSP os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

## Artigo 25.º

### Crédito de horas

1- Para o exercício da sua atividade, os membros da CT, beneficiam de crédito de 15 horas mensais, nos termos previstos pelo Código do Trabalho.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho, faz parte integrante do horário do trabalhador e conta como tempo de serviço efetivo.

## Artigo 26.º

### Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros da CT, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

## Artigo 27.º

### Proteção legal

Os membros das CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

## Artigo 28.º

### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

### CAPÍTULO III

#### **Composição, organização e funcionamento da CT**

##### Artigo 29.º

###### **Sede**

A sede da CT localiza-se nas instalações da BSP, no Porto.

##### Artigo 30.º

###### **Composição**

1- Nos termos da alínea *a)*, do número 1, do artigo 417.º do Código do Trabalho, a CT é composta por dois elementos trabalhadores e um elemento trabalhador suplente.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo terceiro elemento eleito (suplente).

3- Se a substituição for global, a comissão eleitoral, constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores, é convocada para, no prazo até 90 dias, preceder à organização do novo ato eleitoral.

##### Artigo 31.º

###### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de 2 anos, contados a partir da data da posse, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

##### Artigo 32.º

###### **Perda do mandato**

Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas sendo substituído conforme previsto no número 2 do artigo 30.º

##### Artigo 33.º

###### **Vinculação**

A CT vincula-se com a assinatura dos seus dois membros efetivos.

##### Artigo 34.º

###### **Deliberações da CT**

As deliberações são tomadas por unanimidade. O quórum constitutivo será de acordo com a alínea *c)* do número 1 do artigo 434.º do CT.

##### Artigo 35.º

###### **Reuniões da CT**

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias, sempre que:

*a)* Ocorram motivos justificados;

*b)* A requerimento de, pelo menos, um dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência, sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

## Artigo 36.º

### Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) As contribuições extraordinárias em casos de necessidade pontual;
- c) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- d) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação da assembleia geral as receitas e despesas da sua atividade.

## CAPÍTULO IV

### Processo eleitoral

## Artigo 37.º

### Capacidade eletiva

1- São eleitores todos os trabalhadores da BSP, conforme definição do artigo 1.º, destes estatutos.

2- São elegíveis todos os trabalhadores da BSP, conforme definição do artigo 1.º, destes estatutos.

## Artigo 38.º

### Princípios gerais sobre o voto e sistema eleitoral

1- A CT é eleita por sufrágio universal, direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional com candidatura por lista fechada.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- É permitido o voto antecipado aos trabalhadores que não podem estar presentes, para exercer o seu direito de voto, no dia do ato eleitoral por motivos de serviço, férias, baixa médica ou outros que se definam legalmente nas leis do Código do Trabalho.

4- A conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método da média mais alta de *Hondt*, preferencialmente por meio de simulador oficial ou outra aplicação informática adequada.

## Artigo 39.º

### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE), constituída pelo presidente e dois vogais, preside ao ato eleitoral.

2- O mandato da CE é de 2 anos.

3- Compete à CE:

- a) Convocar e publicar o ato eleitoral;
- b) Solicitar o caderno eleitoral à direção da BSP, outros órgãos de gestão administrativa, como a direção de executiva, com o envio uma cópia da respetiva convocatória;
- c) Afixar os cadernos eleitorais nos locais próprios;
- d) Promover a publicitação adequada do calendário e do ato eleitoral;
- e) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar e decidir sobre a sua aceitação e exclusão no prazo máximo de três dias úteis;
- f) Promover a elaboração dos boletins de voto e assegurar a sua distribuição pelas mesas de voto;
- g) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtidos;
- h) Validar a utilização da aplicação informática prevista no artigo anterior;
- i) Assegurar a regularidade do ato eleitoral e decidir, no prazo máximo de três dias úteis, sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos que forem suscitados no decurso do processo eleitoral;
- j) Tornar públicos os resultados da eleição;
- k) Providenciar o registo e publicação nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho.

4- A CE exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral, nas instalações que lhe forem afetas para o efeito, sendo esta que preside ao ato eleitoral.

- 5- O quórum constitutivo e deliberativo da CE corresponde à maioria simples dos respetivos membros.
- 6- Os elementos da CE não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.
- 7- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar um delegado para fazer parte da CE.

#### Artigo 40.º

##### Cadernos eleitorais

- 1- A direção da BSP deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da BSP, à data da convocação da votação.

#### Artigo 41.º

##### Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias, sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante à direção da BSP, na mesma data em que for tornada pública, preferencialmente por correio eletrónico, por meio de carta registada com aviso de receção ou entregue por protocolo.

#### Artigo 42.º

##### Legitimidade para convocar eleições

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos destes estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores da BSP.

#### Artigo 43.º

##### Candidaturas

- 1- As listas de candidatura compreendem 3 trabalhadores da BSP, sendo dois elementos efetivos e um suplente, nos termos designados por estes estatutos, e são ordenadas em função do seu registo de entrega pela CE, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:
  - a) Termos de aceitação por candidato;
  - b) Subscrição de, pelo menos, 20 % trabalhadores da BSP, inscritos nos cadernos eleitorais;
  - c) Documento contendo um lema ou sigla que identifique a candidatura.
- 2- As listas de candidatura devem ser apresentadas à CE até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.
- 3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 4- A lista deve ser entregue à CE, com declaração de aceitação assinada pelos candidatos e subscrita nos termos da alínea b), do número 1, do presente artigo.
- 5- A CE emite e entrega ao representante da candidatura recibo comprovativo da receção com expressa indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original rececionado.

#### Artigo 44.º

##### Rejeição de candidaturas

- 1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

## Artigo 45.º

### Aceitação de candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados de publicitação de documentos de interesse dos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letras, que funcionam como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

## Artigo 46.º

### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de divulgação da aceitação de candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

## Artigo 47.º

### Votação

1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se e concluindo-se a horas que possibilitem a todos os trabalhadores o exercício do direito de voto.

2- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes da abertura e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da BSP.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

## Artigo 48.º

### Mesa de voto

A mesa de voto, a qual não pode ter mais de 50 eleitores, é colocada no interior do local de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

## Artigo 49.º

### Composição da mesas de voto

1- A mesa de voto é composta por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros da mesa de voto são designados pela CE.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto da mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

## Artigo 50.º

### Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, fechando-a em seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- Os elementos da mesa votam em último lugar, se o afluxo de votantes assim o exigir.

## Artigo 51.º

### Votação por correspondência e antecipado

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fecha, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que envia por correio registado.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

5- O voto antecipado terá que ser solicitado à CE por email ou carta até 48 horas do ato eleitoral.

6- O voto antecipado será efetuado durante os 7 dias anteriores à data do ato eleitoral.

#### Artigo 52.º

##### **Boletins de voto**

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento à mesa na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 53.º

##### **Valor dos votos**

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 54.º

##### **Contagem de votos e proclamação dos resultados**

1- A CE procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

2- A CE, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

3- Uma cópia de cada ata referida no número 1 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 3 dias úteis, a contar da data do apuramento respetivo.

#### Artigo 55.º

##### **Impugnação das eleições**

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos, tendo um prazo de 24 horas após a proclamação dos resultados para o fazer.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da BSP.

4- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

#### Artigo 56.º

##### **Publicidade e registo dos resultados**

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação do resultado, a CE comunica o resultado da votação à direção da BSP e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

- a) O registo da eleição, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;
- b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT eleita só pode iniciar as suas funções depois da publicação dos estatutos e respetiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo presidente da CE, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da CE se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

#### Artigo 57.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da BSP.

2- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da BSP.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos da lei, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em assembleia geral.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

## CAPÍTULO V

### Extinção

#### Artigo 58.º

##### Afetação de bens

Em caso de extinção, a totalidade do património da CT reverte a favor da BSP.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Artigo 59.º

##### Revisão estatutária

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo, após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 20 % dos trabalhadores da BSP.

#### Artigo 60.º

Articulação da comissão com as subcomissões de trabalhadores e a comissão coordenadora de que seja aderente conforme alínea *f*) do número 1 do artigo 434.º do CT.

#### Artigo 61.º

##### Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a CT rege-se pelo disposto na Constituição e pela lei.

### Artigo 62.º

#### **Contagem de prazos**

Os prazos previstos nestes estatutos são expressos em dias de calendário, sendo contínuos, correndo em sábados, domingos e dias feriados, exceto quando explicitamente é referido que o prazo é em dias úteis.

### Artigo 63.º

#### **Entrada em vigor**

Os presentes estatutos e respetiva composição entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 6 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 68 do livro n.º 2.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****SAP Portugal - Sistemas, Aplicações e Produtos Informáticos, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup> -  
Constituição**

Estatutos aprovados em 26 de março de 2026.

**CAPÍTULO I****Disposições gerais****Artigo 1.º****Objeto, âmbito e finalidade**

1- A comissão de trabalhadores, adiante designada por CT, representa coletivamente os trabalhadores da SAP Portugal - Sistemas, Aplicações e Produtos Informáticos, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, adiante designada por SAP Portugal, para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição da República Portuguesa e na lei.

2- A CT tem por finalidade assegurar o exercício efetivo dos direitos de informação, consulta e participação na vida da empresa, bem como promover um diálogo social estruturado e contínuo.

3- A CT atua com total independência face à entidade empregadora e a quaisquer organizações externas, garantindo imparcialidade e foco exclusivo nos interesses dos trabalhadores.

**Artigo 2.º****Princípios de atuação**

1- A CT rege-se pelos princípios da legalidade, independência, transparência, responsabilidade, continuidade, boa-fé, sigilo profissional, confidencialidade, proteção de dados e segurança da informação.

**Artigo 3.º****Personalidade e capacidade**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes à prossecução dos seus fins legais e estatutários.

## CAPÍTULO II

### Composição, mandato e substituições

#### Artigo 4.º

##### Composição

- 1- A CT é composta por:
  - a) 7 (sete) membros efetivos;
  - b) 4 (quatro) membros suplentes.
- 2- Os membros são eleitos por sufrágio direto e secreto, nos termos da lei e do Regulamento Eleitoral.
- 3- O número de membros efetivos não pode, em caso algum, exceder os limites máximos previstos na lei em função do número de trabalhadores da empresa, considerando-se automaticamente ajustado ao escalão legal aplicável.
- 4- Os membros suplentes são representantes eleitos dos trabalhadores, participando na vida representativa da CT nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 5.º

##### Duração do mandato

- 1- O mandato da CT tem a duração de 4 (quatro) anos, sendo permitida a reeleição.
- 2- Os membros mantêm-se em funções até à tomada de posse da nova CT, garantindo-se a continuidade representativa.

#### Artigo 6.º

##### Substituição e preenchimento de vagas

- 1- Os membros suplentes substituem os membros efetivos nas suas faltas, impedimentos temporários ou cessação de funções, pela ordem da lista eleita.
- 2- Durante qualquer período de substituição, o membro suplente beneficia automaticamente de todos os direitos, garantias e proteções legais aplicáveis aos membros efetivos.
- 3- A substituição é comunicada formalmente à entidade empregadora, por escrito, produzindo efeitos a partir dessa comunicação.
- 4- Em caso de cessação definitiva, o suplente assume funções como membro efetivo até ao termo do mandato, devendo tal facto constar de ata.

#### Artigo 7.º

##### Direitos dos membros suplentes

- 1- Durante o período de substituição, os suplentes exercem todos os direitos e deveres dos membros efetivos.
- 2- Durante a substituição, beneficiam do respetivo crédito de horas remunerado, nos termos legais.
- 3- Quando não se encontrem em substituição, os membros suplentes podem participar regularmente nas reuniões da CT como observadores, sem direito a voto, com acesso apenas à informação estritamente necessária, respeitando sempre a confidencialidade e a segurança da informação.

#### Artigo 8.º

##### Deveres dos membros da comissão de trabalhadores

- 1- Constituem deveres dos membros efetivos e suplentes da CT:
  - a) Exercer o mandato com lealdade, responsabilidade, diligência e boa-fé;
  - b) Representar os trabalhadores com imparcialidade e respeito pela diversidade de opiniões e defesa do interesse coletivo;
  - c) Atuar de forma independente face à entidade empregadora e a quaisquer entidades externas;
  - d) Guardar sigilo profissional relativamente a informações confidenciais obtidas no exercício das suas funções;
  - e) Assegurar uma comunicação correta, clara e factual com os trabalhadores;

f) Respeitar as normas legais e internas aplicáveis em matéria de proteção de dados pessoais e de segurança da informação.

2- O incumprimento grave ou reiterado pode fundamentar a cessação do mandato individual, nos termos legais e estatutários.

#### Artigo 8.º-A

##### **Cessação do mandato individual**

1- O mandato de membro da CT cessa, designadamente, nos seguintes casos:

- a) Renúncia voluntária, comunicada por escrito à CT;
- b) Perda da qualidade de trabalhador da SAP Portugal;
- c) Incapacidade permanente para o exercício das funções representativas;
- d) Destituição nos termos legais aplicáveis.

2- A cessação do mandato produz efeitos a partir da data da ocorrência do facto ou, no caso de renúncia, da respetiva comunicação escrita.

3- Verificada a cessação do mandato, procede-se à substituição do membro cessante nos termos previstos nos presentes estatutos, devendo o facto constar de ata.

### CAPÍTULO III

#### **Competências, direitos e garantias**

#### Artigo 9.º

##### **Competências da comissão de trabalhadores**

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Exercer os direitos de informação e consulta;
- b) Acompanhar processos de reorganização, reestruturação e alteração das condições de trabalho;
- c) Emitir pareceres, designadamente no âmbito dos processos de informação e consulta legalmente previstos, sobre matérias laborais, organizacionais e económicas, nos termos da lei;
- d) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, podendo acordar-se calendário adicional de reuniões;
- e) Assegurar a comunicação regular com os trabalhadores;
- f) Acompanhar de forma permanente a evolução da estratégia empresarial, da organização do trabalho, da transformação digital, da introdução de novas tecnologias e dos seus impactos nas condições de trabalho, qualificações, emprego, saúde e bem-estar;
- g) Promover uma cultura de diálogo social estruturado, contribuindo para soluções equilibradas e sustentáveis.

#### Artigo 10.º

##### **Direito à informação**

1- A CT tem direito a receber toda a informação necessária ao exercício da sua atividade, nos termos da lei.

2- O direito à informação abrange, nomeadamente, planos de atividade, organização do trabalho, gestão de pessoal, situação económica e financeira e critérios de utilização de sistemas automatizados, algoritmos ou ferramentas de apoio à decisão que afetem condições de trabalho, avaliação, produtividade, alocação de tarefas ou progressão.

3- A disponibilização de informação deve respeitar as regras de confidencialidade, proteção de dados e segurança da informação, sem prejuízo do exercício efetivo dos direitos legais da CT.

#### Artigo 11.º

##### **Consulta e parecer prévio**

1- A entidade empregadora deve solicitar o parecer da CT antes da adoção de decisões legalmente sujeitas a consulta, nos termos da legislação aplicável.

2- A consulta deve ocorrer numa fase suficientemente antecipada do processo de decisão, de modo a permitir

uma análise efetiva, fundamentada e útil, com base na informação disponibilizada nos termos do artigo 10.º, assegurando-se tempo razoável para apreciação e emissão de parecer.

3- O parecer da CT não tem caráter vinculativo, devendo, contudo, ser objeto de apreciação séria e de boa-fé no âmbito do processo de decisão.

#### Artigo 12.º

##### Reuniões gerais de trabalhadores

1- A CT pode convocar reuniões gerais de trabalhadores, presencialmente ou através de meios digitais adequados, nos termos legais.

2- A convocatória deve ser comunicada à entidade empregadora com antecedência mínima de 48 horas, indicando data, hora, número previsível de participantes e local/meio de realização, e deve ser afixada nos termos legais, com indicação da ordem de trabalhos e duração estimada.

3- As reuniões gerais de trabalhadores devem realizar-se de modo a compatibilizar o exercício dos direitos representativos com o normal funcionamento da atividade da empresa, nos termos da lei.

#### Artigo 13.º

##### Meios e apoio

1- A entidade empregadora deve proporcionar à CT instalações adequadas e os meios materiais, técnicos e logísticos necessários ao exercício efetivo das suas funções, nos termos da lei.

2- A CT pode utilizar meios digitais e canais eletrónicos para organizar o seu trabalho, comunicar com os trabalhadores e com a entidade empregadora, devendo ser asseguradas medidas adequadas de proteção de dados e de segurança da informação.

3- A disponibilização de meios e espaços deve permitir o exercício efetivo das competências da CT, nos termos legalmente aplicáveis.

#### Artigo 14.º

##### Crédito de horas

1- Cada membro efetivo da CT, bem como o membro suplente em substituição, beneficia do crédito mensal de 25 horas, nos termos da lei.

2- O exercício do crédito de horas não pode implicar qualquer prejuízo profissional, remuneratório ou disciplinar.

#### Artigo 15.º

##### Garantias e não discriminação

1- Os membros efetivos e suplentes da CT não podem ser prejudicados, direta ou indiretamente, no emprego, carreira, avaliação, remuneração, acesso a formação ou condições de trabalho, em virtude do exercício, atual ou passado, de funções representativas.

2- É expressamente proibida qualquer forma de discriminação, retaliação ou tratamento desfavorável contra membros efetivos ou suplentes, incluindo no âmbito de processos de reorganização, reestruturação ou extinção de posto de trabalho.

3- Em processos de despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho, transmissão de empresa ou estabelecimento ou reorganizações com impacto relevante, a CT deve ser envolvida desde a fase inicial, nos termos legais, para assegurar acompanhamento efetivo.

4- As garantias previstas no presente artigo abrangem, designadamente, o exercício dos direitos de informação, consulta e emissão de parecer e do crédito de horas, previstos nos artigos 10.º, 11.º e 14.º

#### Artigo 15.º-A

##### Informação prévia à comissão de trabalhadores

1- Sempre que a lei imponha deveres de informação, consulta ou comunicação à CT relativamente a medidas que afetem membros efetivos ou suplentes, a entidade empregadora cumpre tais deveres nos termos legalmente previstos.

2- O disposto no presente artigo não prejudica os demais direitos e garantias legalmente aplicáveis.

## CAPÍTULO IV

### **Organização interna, funcionamento e vinculação**

#### Artigo 16.º

##### **Coordenação**

- 1- A CT elege, de entre os seus membros efetivos, um coordenador e um subcoordenador.
- 2- Compete ao coordenador representar a CT, convocar e dirigir reuniões e assegurar a execução das deliberações, podendo delegar tarefas específicas, sem prejuízo das competências colegiais da CT.
- 3- O subcoordenador substitui o coordenador nas suas ausências e impedimentos.

#### Artigo 17.º

##### **Reuniões**

- 1- A CT reúne ordinariamente com periodicidade mínima mensal.
- 2- A CT reúne, pelo menos uma vez por mês, com a direção da empresa, para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, em calendário preferencialmente acordado e, quando possível, definido com antecedência anual.
- 3- A CT reúne extraordinariamente por convocação do coordenador ou a pedido de, pelo menos, um terço dos membros efetivos em funções.
- 4- As reuniões podem realizar-se presencialmente ou por meios remotos, garantindo-se condições de participação, confidencialidade e segurança da informação.

#### Artigo 18.º

##### **Quórum e deliberações**

- 1- A CT delibera validamente com a presença da maioria dos membros efetivos em funções.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos presentes, salvo quando a lei ou estes estatutos exijam maioria diferente.
- 3- De cada reunião é lavrada ata, aprovada e assinada, podendo ser assinada por meios eletrónicos quando legal e tecnicamente admissível.
- 4- A CT pode manter um registo de deliberações e decisões operacionais para garantir continuidade e rastreabilidade.

#### Artigo 19.º

##### **Forma de vinculação**

- 1- A CT vincula-se perante a empresa e terceiros através da assinatura do coordenador ou da assinatura conjunta de dois membros efetivos, quando deliberado.
- 2- Sempre que possível, a CT deve adotar procedimentos internos que assegurem rastreabilidade das decisões e das comunicações formais.

#### Artigo 19.º-A

##### **Regulamento Interno**

- 1- A CT pode aprovar um Regulamento Interno de funcionamento, por maioria dos seus membros efetivos, visando detalhar procedimentos operacionais, distribuição de pelouros, regras de comunicação e boas práticas de governação.
- 2- O Regulamento Interno não pode contrariar a lei nem os presentes estatutos.

#### Artigo 19.º-B

##### **Formação**

- 1- Os membros da CT têm direito à formação adequada ao exercício das suas funções, designadamente nas áreas laboral, organizacional, económica, tecnológica, negociação, proteção de dados e segurança da informação, nos termos da lei.

### Artigo 19.º-C

#### Transição de mandatos

1- A CT cessante deve assegurar a transmissão organizada de informação, documentação e dossiers relevantes à CT eleita, garantindo a continuidade da representação dos trabalhadores, com respeito pelos deveres de confidencialidade e proteção de dados.

### Artigo 19.º-D

#### Articulação internacional e *SAP SE Works Council (Europe)*

1- A CT acompanha matérias com impacto local decorrentes de decisões tomadas a nível internacional, articulando-se, quando aplicável, com o *SAP SE Works Council (Europe)* ou com estruturas representativas transnacionais equivalentes, nos termos da legislação aplicável e dos respetivos acordos e regulamentos internos em vigor.

2- A CT nomeia o seu representante para o *SAP SE Works Council (Europe)*, de entre os seus membros efetivos, em conformidade com a lei, com os presentes estatutos e com o Regulamento Interno e regras de funcionamento daquele órgão.

3- O representante nomeado exerce o seu mandato de acordo com as competências, direitos e deveres definidos no Regulamento Interno do *SAP SE Works Council (Europe)*, assegurando a articulação regular com a CT e a partilha de informação relevante, com respeito pelos deveres de confidencialidade aplicáveis.

## CAPÍTULO V

### Financiamento, património e extinção

#### Artigo 20.º

##### Financiamento

1- A CT pode dispor de meios financeiros próprios, nos termos da lei, designadamente para suportar atividades de comunicação, formação e organização interna.

2- A entidade empregadora assegura os meios materiais e técnicos legalmente previstos para o exercício da atividade da CT.

3- É vedado qualquer financiamento que comprometa a independência da CT, a sua imparcialidade ou que configure conflito de interesses.

#### Artigo 21.º

##### Património e destino em caso de extinção

1- A CT pode deter património estritamente necessário ao exercício das suas funções.

2- Em caso de extinção, o património não pode ser distribuído pelos trabalhadores, devendo ter o destino aprovado nos termos legais.

## CAPÍTULO VI

### Processo eleitoral e comissão eleitoral

#### Artigo 21.º-A

##### Publicitação dos projetos de estatutos

1- Os projetos de estatutos da comissão de trabalhadores submetidos a aprovação dos trabalhadores são publicitados com antecedência mínima de 10 dias relativamente à data do ato de votação.

2- A publicitação é efetuada de modo a garantir o conhecimento efetivo e não discriminatório de todos os trabalhadores, através de meios adequados, nos termos definidos no Regulamento da Votação Constituinte.

3- A aprovação dos estatutos e a constituição da comissão de trabalhadores dependem do cumprimento do prazo e das regras de publicitação previstas no presente artigo e na lei.

4- Os projetos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, cem trabalhadores ou vinte por cento do total dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 22.º

### Processos de votação e eleitoral

1- A constituição da CT e a aprovação dos presentes estatutos regem-se pelo Regulamento da Votação Constituinte, elaborado e publicitado nos termos legais.

2- A eleição e renovação dos membros da CT regem-se por Regulamento Eleitoral próprio, aprovado e publicitado nos termos legais aplicáveis.

## Artigo 23.º

### Comissão eleitoral

1- Para cada processo de constituição, alteração estatutária ou eleição da comissão de trabalhadores é constituída uma comissão eleitoral, com natureza temporária, responsável pela organização, condução, fiscalização e apuramento global do respetivo ato.

2- A comissão eleitoral é composta de forma paritária por:

- a) Representantes dos trabalhadores que convocaram o ato; e
- b) Representantes dos trabalhadores proponentes de projetos de estatutos ou de listas concorrentes, em número igual entre si, assegurando-se a igualdade de oportunidades, a imparcialidade e a neutralidade do processo.

3- A comissão eleitoral exerce as suas funções com independência face à entidade empregadora e às listas ou projetos concorrentes, estando os seus membros sujeitos a deveres de imparcialidade, sigilo e integridade do processo eleitoral.

4- Compete à comissão eleitoral, designadamente:

- a) Preparar e organizar materialmente o processo;
- b) Assegurar a regularidade da votação, o segredo do voto e a unicidade da participação;
- c) Dirigir o apuramento global dos resultados, nos termos legais;
- d) Lavrar e assinar as atas legalmente exigidas;
- e) Publicitar e comunicar os resultados nos termos da lei;
- f) Decidir reclamações de natureza estritamente procedimental no âmbito do processo.

5- Cada lista concorrente ou grupo proponente tem o direito de designar um delegado junto da comissão eleitoral, para efeitos de acompanhamento e fiscalização do processo, em condições de igualdade.

6- O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a sua constituição e extingue-se automaticamente após a conclusão de todos os atos legalmente exigidos, incluindo a publicitação dos resultados e os atos necessários ao registo da comissão de trabalhadores.

7- As regras operacionais e procedimentais do processo eleitoral são desenvolvidas em regulamento próprio, que não pode contrariar a lei nem os presentes estatutos.

8- No procedimento de constituição da comissão de trabalhadores e aprovação dos estatutos, a comissão eleitoral é composta e atua nos termos do regime legal aplicável, incluindo as regras sobre composição paritária e apuramento global.

## CAPÍTULO VII

### Comunicação, confidencialidade e gestão documental

## Artigo 24.º

### Comunicação com os trabalhadores

1- A CT deve informar regularmente os trabalhadores, utilizando meios de comunicação internos e outros meios adequados, incluindo formatos digitais.

2- As comunicações devem respeitar a lei, a proteção de dados pessoais e a segurança da informação.

3- A CT promove uma comunicação regular, clara e factual com os trabalhadores, podendo divulgar relatórios de atividade periódicos.

4- A comunicação da CT deve manter um tom institucional, respeitar a diversidade de opiniões e contribuir para um clima de confiança social.

### Artigo 25.º

#### **Confidencialidade**

1- Os membros da CT estão obrigados a guardar sigilo sobre informações confidenciais obtidas no exercício das suas funções, nos termos da lei e das obrigações aplicáveis.

2- A CT deve adotar práticas internas adequadas para classificação, armazenamento e partilha segura de informação, incluindo em meios digitais.

### Artigo 26.º

#### **Gestão documental**

1- A CT mantém arquivo organizado, físico e/ou digital, contendo estatutos, Regulamento Interno, Regulamento Eleitoral, atas eleitorais, atas de reuniões e correspondência relevante, garantindo princípios de confidencialidade, integridade e acesso controlado.

## CAPÍTULO VIII

### **Alterações, omissões e entrada em vigor**

### Artigo 27.º

#### **Alterações aos estatutos**

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados por deliberação de trabalhadores, nos termos legais aplicáveis.

### Artigo 28.º

#### **Casos omissos**

1- Os casos omissos são resolvidos nos termos da legislação laboral aplicável e, quando necessário, por deliberação da CT, desde que não se trate de matéria legalmente reservada aos trabalhadores.

### Artigo 29.º

#### **Entrada em vigor**

1- Os presentes estatutos são aprovados pelos trabalhadores da empresa mediante votação, por sufrágio direto e secreto, em simultâneo com a deliberação de constituição da comissão de trabalhadores, com votos distintos, nos termos legais aplicáveis.

2- Produzem efeitos nos termos legais, designadamente após o respetivo registo pelo serviço competente e demais formalidades de publicidade que sejam aplicáveis.

Registado em 10 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 68 do livro n.º 2.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****STG Business Services, SA - Constituição**

Estatutos aprovados em 21 de janeiro de 2026.

**Artigo 1.º****Natureza e âmbito**

A comissão de trabalhadores (CT) representa os trabalhadores da empresa STG Business Services, SA, nos termos do Código do Trabalho, com o objetivo de defender os seus direitos e interesses profissionais.

**Artigo 2.º****Composição**

1- A CT é composta por:

- No máximo 3 membros efetivos;
- No máximo 2 membros suplentes.

2- Os suplentes substituem os membros efetivos em caso de impedimento, cessação de funções ou renúncia.

**Artigo 3.º****Mandato**

1- O mandato da CT tem a duração de 4 (quatro) anos.

2- Os membros podem ser reeleitos.

**Artigo 4.º****Competências**

Compete à CT, nomeadamente:

- Representar os trabalhadores perante a entidade empregadora;
- Promover a defesa das condições de trabalho;
- Intervir em matérias de organização do trabalho;
- Acompanhar questões de segurança e saúde no trabalho;
- Solicitar e participar em reuniões com a entidade empregadora;
- Receber informações legalmente previstas.

**Artigo 5.º****Porta-voz**

1- A CT elege, de entre os seus membros efetivos, um porta-voz oficial.

2- O porta-voz representa publicamente a CT e atua como interlocutor principal junto da entidade empregadora e entidades externas.

3- O porta-voz pode ser substituído por deliberação interna da CT.

#### Artigo 6.º

##### **Funcionamento**

1- A CT reúne sempre que necessário ou a pedido da maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples.

3- De cada reunião é lavrada ata.

#### Artigo 7.º

##### **Direitos e garantias**

Os membros da CT gozam dos direitos e garantias legalmente previstos, incluindo crédito de horas e proteção contra atos discriminatórios.

#### Artigo 8.º

##### **Entrada em vigor**

Os presentes estatutos entram em vigor após aprovação em votação pelos trabalhadores e respetivo registo legal.

Registado em 7 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 68 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **STG Business Services, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 21 de janeiro de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Bernardo Ploch.

Inês Rocha.

Registado em 8 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 68 do livro n.º 2.

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Artesão/ã das Artes das Fibras Vegetais**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Técnico/a de Fundição**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).
- **Técnico/a de Prospeção e Pesquisa de Recursos Minerais**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).
- **Técnico/a de Recursos Minerais**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**).
- **Técnico/a de Produção Agropecuária**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**).
- **Técnico/a de Gestão de Transportes**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).

**Anexo 1:****ARTESÃO/Ã DAS ARTES DAS FIBRAS VEGETAIS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>1</sup>**QUALIFICAÇÃO:** Artesão/ã das Artes das Fibras Vegetais**DESCRIÇÃO GERAL:** Conceber e desenvolver peças e projetos em fibras vegetais, tradicionais e contemporâneos, utilitários ou decorativos, com recurso a diferentes técnicas, processos e materiais utilizados em cestaria tradicional, e gerir a atividade profissional, respeitando as normas da qualidade, de segurança e saúde no trabalho e de sustentabilidade e proteção ambiental.

---

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

### UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

#### UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Conceber e desenvolver projetos de peças em fibras vegetais	4,50
	02	Desenhar com perspetivas técnicas	4,50
	03	Elaborar orçamentos de projetos	2,25
	04	Implementar normas de segurança e saúde no trabalho na área do artesanato	2,25
	05	Adotar práticas de sustentabilidade nas atividades artesanais	2,25
	06	Preparar e transformar fibras vegetais macias	2,25
	07	Executar peças entrançadas	2,25
	08	Executar peças com espiral cozida	2,25
	09	Executar peças de esteiraria	4,50
	10	Empalhar com fibras macias	2,25
	11	Executar empalhamento em mobiliário clássico	2,25
	12	Preparar e transformar fibras vegetais rígidas	4,50
	13	Executar peças de formas circulares e ovais em vime	4,50
	14	Executar peças de formas ortogonais em vime	4,50
	15	Executar peças de formas irregulares em vime	4,50
	16	Executar estruturas de base em madeira	2,25
	17	Executar peças simples de mobiliário em vime	4,50
	18	Executar peças de canastraria	4,50
	19	Decorar peças tradicionais e contemporâneas em fibras vegetais	4,50
	20	Elaborar um plano de <i>e-marketing</i>	4,50
	21	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	22	Promover produtos em fibras vegetais	4,50
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>78,75</b>

Para obter a qualificação de Artesão/ã das Artes das Fibras Vegetais, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 20,25 pontos de crédito.

**UC OPCIONAIS**

<b>CÓDIGO UC</b>	<b>N.º UC</b>	<b>UNIDADES DE COMPETÊNCIA</b>	<b>PONTOS DE CRÉDITO</b>
	<b>01</b>	Desenhar com ferramentas digitais	4,50
	<b>02</b>	Executar molde para peças em fibras vegetais	4,50
	<b>03</b>	Preparar madeiras para execução de peça	4,50
	<b>04</b>	Executar trabalhos simples em madeira e marcenaria	4,50
	<b>05</b>	Construir peças simples de marcenaria	4,50
	<b>06</b>	Executar peças complexas de mobiliário em vime	2,25
	<b>07</b>	Elaborar o plano de negócios	4,50
	<b>08</b>	Comunicar e interagir em contexto profissional	2,25
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>99,00</b>

**Anexo 2:****TÉCNICO/A DE FUNDIÇÃO****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>2</sup>**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Fundição**DESCRIÇÃO GERAL:** Monitorizar e controlar a execução de moldações e efetuar o ajuste de parâmetros de máquinas de fundição injetada, a fim de obter peças fundidas, de acordo com os parâmetros da qualidade estabelecidos e cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho, de proteção ambiental e de gestão de resíduos aplicáveis.

---

<sup>2</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

### UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

#### UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar desenhos de peças e de componentes mecânicos	4,50
	02	Efetuar a medição e verificação de peças e componentes mecânicos	2,25
	03	Realizar análises químicas em ligas metálicas	4,50
	04	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho e ambientais em contexto industrial	2,25
	05	Adotar práticas de gestão da qualidade na indústria	4,50
	06	Efetuar o controlo dimensional dos moldes de fundição	4,50
	07	Analisar as características e as propriedades das areias de fundição	2,25
	08	Avaliar e executar os processos de fundição	4,50
	09	Executar as operações de moldação pelo processo manual	4,50
	10	Fabricar machos para fundição em areia	2,25
	11	Executar as operações de moldação em areia auto-secativa	4,50
	12	Executar as operações de moldação artísticas em areia	4,50
	13	Executar o processo de fusão de ligas metálicas	2,25
	14	Fabricar peças pelo processo de fundição por cera perdida	4,50
	15	Efetuar o <i>set-up</i> da célula de fundição injetada	4,50
	16	Produzir uma série piloto	4,50
	17	Operar a célula de fundição injetada e controlar a qualidade da peça fundida	4,50
	18	Construir uma carta de afinação de parâmetros de injeção	2,25
	19	Implementar ensaios não destrutivos	2,25
	20	Avaliar as causas dos defeitos de fundição	2,25
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>72,00</b>

**Para obter a qualificação de Técnico/a de Fundição, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.**

### UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Monitorizar e executar operações de manutenção e conservação de equipamentos do processo de fundição	2,25
	02	Executar ensaios mecânicos em materiais metálicos	4,50
	03	Manobrar meios de elevação e transporte de carga	2,25
	04	Aplicar técnicas de análise química instrumental	4,50
	05	Executar as operações de acabamento de peças de fundição	4,50
	06	Implementar sistema e ferramentas de melhoria contínua	4,50
	07	Aplicar métodos estatísticos no controlo dos processos	2,25
	08	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	09	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	10	Implementar técnicas de controlo de processo	2,25
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>90,00</b>

**Anexo 3:****TÉCNICO/A DE PROSPEÇÃO E PESQUISA DE RECURSOS MINERAIS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>3</sup>

**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Prospeção e Pesquisa de Recursos Minerais

**DESCRIÇÃO GERAL:** Realizar trabalhos de prospeção e pesquisa estratégica e tática, com recurso a técnicas de cartografia litológica e geológica, amostragem de rochas, solos e sedimentos, prospeção geoquímica e prospeção geofísica, localização, cartografia e amostragem de trincheiras e de apoio à realização de sondagens, através da sua localização, realização de *logs* e amostragem.

---

<sup>3</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

### UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

#### UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar a simbologia e utilizar cartas topográficas na prospeção de recursos minerais	4,50
	02	Utilizar cartas topográficas na prospeção de recursos minerais	4,50
	03	Operar sistema de navegação por satélite (GNSS) na prospeção de recursos minerais	4,50
	04	Aplicar métodos geológicos de cartografia litológica na prospeção de recursos minerais	4,50
	05	Aplicar o conceito de falhas na prospeção de recursos minerais	2,25
	06	Utilizar cartas geológicas, simbologia e escala na prospeção de recursos minerais	4,50
	07	Implementar técnicas de prospeção estratégica em recursos minerais	4,50
	08	Aplicar técnicas de cartografia litológica na prospeção de recursos minerais	4,50
	09	Executar amostragem de rochas, solos, sedimentos e concentrados de bateia na prospeção de recursos minerais	4,50
	10	Implementar técnicas de prospeção táctica (geoquímica e geofísica) na prospeção de recursos minerais	4,50
	11	Utilizar a prospeção litogeoquímica em rochas amostradas em canal e em painel na prospeção de recursos minerais	4,50
	12	Executar a prospeção geoquímica de solos e sedimentos de corrente na prospeção de recursos minerais	2,25
	13	Executar a prospeção magnetométrica (em perfis e em malha) na prospeção de recursos minerais	2,25
	14	Executar a prospeção gravimétrica (em perfis e em malha) na prospeção de recursos minerais	2,25
	15	Executar métodos elétricos e eletromagnéticos de prospeção (em perfis e em malha)	2,25
	16	Executar métodos sísmicos de prospeção (em perfis)	2,25
	17	Recolher, armazenar e processar dados na prospeção de recursos minerais	4,50
	18	Adotar práticas da qualidade nas operações da prospeção de recursos minerais	4,50
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>67,50</b>

Para obter a qualificação de Técnico/a de Prospeção e Pesquisa de Recursos Minerais, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de pontos de 22,50 crédito.

**UC OPCIONAIS**

<b>CÓDIGO UC</b>	<b>N.º UC</b>	<b>UNIDADES DE COMPETÊNCIA</b>	<b>PONTOS DE CRÉDITO</b>
	<b>01</b>	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor dos recursos minerais	4,50
	<b>02</b>	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	<b>03</b>	Atuar em situações de emergência na indústria dos recursos minerais	2,25
	<b>04</b>	Interagir em língua estrangeira na indústria dos recursos minerais e construção	4,50
	<b>05</b>	Interagir em inglês na indústria dos recursos minerais e construção	4,50
	<b>06</b>	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	<b>07</b>	Aplicar princípios de gestão e sustentabilidade ambiental na indústria	2,25
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>90,00</b>

**Anexo 4:**

**TÉCNICO/A DE RECURSOS MINERAIS**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>4</sup>

**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Recursos Minerais

**DESCRIÇÃO GERAL:** Realizar as operações dos processos de extração e transformação sustentável dos recursos minerais, operação e manutenção das respetivas máquinas e equipamentos, incluindo os híbridos e elétricos.

---

<sup>4</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

### UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

#### UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Adaptar o método de trabalho à geologia dos recursos minerais	2,25
	02	Controlar o processo produtivo dos recursos minerais	2,25
	03	Efetuar a venda e assistência pós-venda de recursos minerais	2,25
	04	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor dos recursos minerais	4,50
	05	Adotar certificações de qualidade, produto e processo dos recursos minerais	2,25
	06	Adotar normas ambientais de sustentabilidade, economia circular e descarbonização nos recursos minerais	4,50
	07	Executar operações em mina	4,50
	08	Executar operações em pedreira	4,50
	09	Manusear explosivos na extração dos recursos minerais	4,50
	10	Transportar e armazenar explosivos para a extração dos recursos minerais	4,50
	11	Operar máquinas e equipamentos de extração de recursos minerais	4,50
	12	Operar máquinas industriais pesadas nos recursos minerais	4,50
	13	Operar máquinas e equipamentos de armazenagem e transporte dos recursos minerais	4,50
	14	Executar a manutenção de máquinas e equipamentos dos recursos minerais	4,50
	15	Executar operações de transformação de rocha	4,50
	16	Executar operações de processamento de minérios	4,50
	17	Executar a programação de máquinas dos recursos minerais	4,50
	18	Executar desenhos técnicos dos recursos minerais	4,50
	19	Operar máquinas de transformação e processamento dos recursos minerais	4,50
	20	Adaptar o método de trabalho ao <i>Building Information Modelling</i> (BIM)	2,25
	21	Adotar a inteligência artificial nos processos industriais dos recursos minerais	2,25
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>81,00</b>

Para obter a qualificação de Técnico/a de Recursos Minerais, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de pontos de 20,50 crédito.

## UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Atuar em situações de emergência na indústria dos recursos minerais	2,25
	02	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	03	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	04	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	05	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	06	Elaborar o plano de negócios	4,50
	07	Interagir em língua estrangeira nos recursos minerais e construção	4,50
	08	Interagir em inglês nos recursos minerais e construção	4,50
	09	Aplicar princípios de gestão e sustentabilidade ambiental na indústria	2,25
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>101,50</b>

**Anexo 5:****TÉCNICO/A DE PRODUÇÃO AGROPECUÁRIA****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>5</sup>**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Produção Agropecuária**DESCRIÇÃO GERAL:** Planear, coordenar e executar as atividades de produção agropecuária, aplicando os métodos e modos de produção respeitando as normas de preservação ambiental, proteção e bem-estar animal, segurança alimentar, saúde pública e de segurança e saúde no trabalho.

---

<sup>5</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

### UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

#### UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Colaborar na gestão operacional da empresa agropecuária	4,50
	02	Monitorizar e executar operações de manutenção de equipamentos e máquinas agrícolas	4,50
	03	Aplicar técnicas de agrimensura e utilizar tecnologia digital na gestão do espaço agropecuário	4,50
	04	Avaliar e preparar o solo para a instalação de culturas agrícolas	4,50
	05	Implementar e monitorizar a instalação de culturas agrícolas	4,50
	06	Implementar medidas de sustentabilidade e economia circular na de agricultura	4,50
	07	Implementar técnicas de produção hortofrutícola e florícolas	4,50
	08	Implementar sistemas de rega e de drenagem	4,50
	09	Planear e executar as operações de fertilização e nutrição vegetal	4,50
	10	Implementar processos e métodos de proteção fitossanitária das culturas	4,50
	11	Executar a identificação, marcação e o registo de animais	4,50
	12	Preparar, executar e monitorizar a alimentação animal	4,50
	13	Implementar o plano de biossegurança em centros equestres e explorações agropecuárias	4,50
	14	Implementar medidas de profilaxia médica e medidas terapêuticas em explorações agropecuárias/equestre	4,50
	15	Implementar o plano de gestão de efluentes e resíduos pecuários	4,50
	16	Armazenar, acondicionar, conservar e transportar produtos agropecuários	4,50
	17	Colaborar na comercialização de produtos agropecuários	4,50
	18	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola	2,25
	19	Colaborar na gestão financeira de uma exploração agropecuária	2,25
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>81,00</b>

**Para obter a qualificação de Técnico/a de Produção Agropecuária, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.**

## UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Monitorizar e executar operações de manutenção das instalações e equipamentos e de gestão de efluentes em bovinicultura	4,50
	02	Realizar e monitorizar a ordenha de bovinos de leite	4,50
	03	Executar e monitorizar a alimentação de um efetivo bovino	4,50
	04	Implementar e monitorizar o plano de reprodução de um efetivo bovino	2,25
	05	Implementar medidas higiossanitárias e o plano de profilaxia médica em um efetivo bovino	4,50
	06	Planear e monitorizar o transporte de curta duração de ruminantes e equinos	2,25
	07	Planear e monitorizar o transporte de longa duração de ruminantes e equinos	2,25
	08	Realizar a bovinicultura em modo produção integrado	4,50
	09	Efetuar as operações de gestão de um efetivo bovino em modo de produção biológico	4,50
	10	Implementar e monitorizar as normas de proteção e bem-estar animal de ruminantes e equinos nos locais de criação	2,25
	11	Implementar o plano de inseminação artificial em bovinos	4,50
	12	Avaliar e monitorizar a eficiência reprodutiva e inseminação artificial em bovinos	4,50
	13	Monitorizar e executar operações de manutenção das instalações e equipamentos e de gestão de efluentes em ovinos e caprinos	4,50
	14	Realizar e monitorizar a ordenhar de ovinos e caprinos de leite	4,50
	15	Executar e monitorizar a alimentação de um efetivo de ovinos e caprinos	4,50
	16	Implementar e monitorizar o plano de reprodução em um efetivo de ovinos e caprinos	4,50
	17	Implementar medidas higiossanitárias e o plano de profilaxia médica em um efetivo ovino e caprino	4,50
	18	Planear e monitorizar o transporte de curta duração de ovinos e caprinos	2,25
	19	Planear e monitorizar o transporte de longa duração de ovinos e caprinos	2,25
	20	Implementar o plano de inseminação artificial em ovinos e caprinos	4,50
	21	Realizar a ovinicultura e caprinicultura em modo de produção integrado	4,50
	22	Realizar ovinicultura e a caprinicultura em modo de produção biológico	4,50
	23	Monitorizar e executar operações de manutenção das instalações e equipamentos e de gestão de efluentes em cunicultura	4,50
	24	Executar e monitorizar a alimentação de um efetivo cunícola	4,50
	25	Implementar e monitorizar o plano de reprodução de um efetivo cunícola	4,50
	26	Implementar medidas higiossanitárias e o plano de profilaxia médica em um efetivo cunícola	4,50
	27	Implementar o plano de inseminação artificial em coelhos	4,50
	28	Planear e monitorizar o transporte de curta duração de coelhos	2,25
	29	Planear e monitorizar o transporte de longa duração de coelhos	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	30	Realizar a cunicultura em modo produção integrado	4,50
	31	Realizar a cunicultura em modo de produção biológico	4,50
	32	Implementar e monitorizar as normas de proteção e bem-estar animal de coelhos nos locais de criação	2,25
	33	Monitorizar e executar operações de manutenção das instalações e equipamentos e de gestão de efluentes em avicultura	4,50
	34	Executar e monitorizar a alimentação de um efetivo avícola	4,50
	35	Implementar e monitorizar o plano de reprodução de um efetivo avícola	4,50
	36	Implementar medidas higio-sanitárias e o plano de profilaxia médica em um efetivo avícola	4,50
	37	Realizar a produção de pintos do dia	4,50
	38	Planear e monitorizar o transporte de curta duração de aves	2,25
	39	Planear e monitorizar o transporte de longa duração de aves	2,25
	40	Implementar e monitorizar as normas de proteção e bem-estar animal de frangos nos locais de criação	2,25
	41	Realizar a avicultura em modo de produção integrado	4,50
	42	Realizar a produção de aves em modo de produção biológico	4,50
	43	Implementar e monitorizar as normas de proteção e bem-estar animal de aves reprodutoras, perus, patos, codornizes, avestruzes nos locais de criação	2,25
	44	Implementar e monitorizar as normas de proteção e bem-estar animal de galinhas poedeiras nos locais de criação	2,25
	45	Monitorizar e executar operações de manutenção das instalações e equipamentos e de gestão de efluentes em suinicultura	4,50
	46	Executar e monitorizar a alimentação de um efetivo de suínos	4,50
	47	Implementar e monitorizar o plano de reprodução de um efetivo de suínos	4,50
	48	Implementar medidas higio-sanitárias e o plano de profilaxia médica em um efetivo de suínos	4,50
	49	Realizar operações de inseminação artificial em suínos	4,50
	50	Avaliar e monitorizar a eficiência reprodutiva e inseminação artificial em suínos	4,50
	51	Planear e monitorizar o transporte de curta duração de suínos	2,25
	52	Planear e monitorizar o transporte de longa duração de suínos	2,25
	53	Realizar a suinicultura em modo de produção integrado	4,50
	54	Realizar a suinicultura em modo de produção biológico	4,50
	55	Implementar e monitorizar as normas de proteção e bem-estar animal de suínos nos locais de criação	2,25
	56	Planear e executar o manejo diário do cavalo	2,25
	57	Executar e monitorizar a alimentação do cavalo	2,25
	58	Implementar o plano de biossegurança em centros equestres e explorações agropecuárias	4,50
	59	Implementar medidas de profilaxia médica e medidas terapêuticas em centros e explorações equestres	2,25
	60	Auxiliar e colaborar nas atividades de reprodução de cavalos	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	61	Realizar operações de inseminação artificial em cavalos	4,50
	62	Planear e monitorizar o transporte de cavalos	4,50
	63	Colaborar no processo de ferrar o cavalo	4,50
	64	Planear, instalar e organizar apiários	4,50
	65	Executar e monitorizar a alimentação e implementar medidas profiláticas em colónias de abelhas	4,50
	66	Efetuar o povoamento e a multiplicação de colónias de abelhas	4,50
	67	Implementar os métodos de criação e introdução de rainhas	4,50
	68	Implementar medidas de profilaxia sanitária e medidas terapêuticas em apiários	4,50
	69	Executar as operações de extração e processamento do mel e de outros produtos apícolas	4,50
	70	Implementar processos de embalamento e armazenamento de mel e de outros produtos apícolas	4,50
	71	Produzir e valorizar os produtos derivados do mel	4,50
	72	Planear e implementar estratégias de comercialização para os produtos apícolas	4,50
	73	Implementar as operações de higienização e conservação das instalações apícolas	4,50
	74	Distribuir e comercializar produtos fitofarmacêuticos	2,25
	75	Aplicar produtos fitofarmacêuticos	2,25
	76	Atualizar competências na venda responsável de produtos fitofarmacêuticos	2,25
	77	Aplicar produtos fitofarmacêuticos com equipamentos de pulverização manual	2,25
	78	Implementar o plano de gestão de pragas	4,50
	79	Administrar produtos biocidas e utilizar outros dispositivos no controlo de pragas	4,50
	80	Colaborar na gestão de equipas e implementar medidas da qualidade e de valorização comercial no plano de controlo de pragas	4,50
	81	Implementar métodos e técnicas específicas de gestão de pragas	4,50
	82	Aplicar as regras do Código da Estrada	2,25
	83	Conduzir e operar o trator em segurança (COTS)	4,50
	84	Conduzir o trator com reboque e máquinas agrícola	4,50
	85	Monitorizar e executar operações de manutenção e regulação de tratores e máquinas agrícolas	4,50
	86	Implementar os processos e métodos de mobilização do solo	2,25
	87	Implementar os processos e métodos de sementeira e plantação	2,25
	88	Executar operações de correção e fertilização do solo	2,25
	89	Monitorizar e executar operações de manutenção de máquinas e equipamentos agrícolas	4,50
	90	Implementar o modo de produção integrado na exploração agrícola.	4,50
	91	Implementar o modo de produção biológico na exploração agrícola	4,50
	92	Realizar e monitorizar a cultura do olival	4,50
	93	Realizar cultura do olival em modo de produção integrado	4,50

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	94	Realizar e monitorizar a cultura do olival em modo de produção biológico	4,50
	95	Implementar e monitorizar as atividades de nutrição e fertilização do olival	4,50
	96	Realizar e monitorizar as atividades de rega e drenagem do olival	4,50
	97	Realizar a propagação, condução e poda do olival	4,50
	98	Implementar medidas de controlo biológico e cultural na gestão de pragas, doenças e infestantes do olival	4,50
	99	Implementar as práticas culturais e de certificação de um olival	4,50
	100	Efetuar a análise sensorial do azeite	4,50
	101	Efetuar a extração de azeite	4,50
	102	Planear a produção de culturas forrageiras	2,25
	103	Regular e operar equipamento de corte de forragem	2,25
	104	Planear e efetuar a colheita, acondicionamento, conservação e transporte de produtos de culturas forrageiras e pratenses	4,50
	105	Implementar e monitorizar a cultura de prados, pastagens e forragens	4,50
	106	Realizar e monitorizar a cultura de prados, pastagens e forragens em modo de produção integrado	4,50
	107	Realizar e monitorizar a cultura de prados, pastagens e forragens em modo de produção biológico	4,50
	108	Realizar e monitorizar as atividades de rega e drenagem da cultura de cereais de outono/inverno	4,50
	109	Realizar e monitorizar a cultura de cereais de outono/inverno (aveia, centeio, cevada, trigo e triticales)	2,25
	110	Realizar e monitorizar a cultura de cereais de outono/inverno em modo de produção integrado (aveia, centeio, cevada, trigo e triticales)	2,25
	111	Realizar e monitorizar a cultura de cereais de outono/inverno em modo de produção biológico (aveia, centeio, cevada, trigo e triticales)	2,25
	112	Realizar atividades de rega e drenagem da cultura de leguminosas para grão	4,50
	113	Realizar e monitorizar a cultura de leguminosas para grão (ervilha, fava, feijão, grão-de-bico, lentilha, soja, cizirão, tremço)	2,25
	114	Realizar e monitorizar a cultura de leguminosas para grão (ervilha, fava, feijão, grão-de-bico, lentilha, soja, cizirão, tremço) em modo de produção integrado	2,25
	115	Realizar e monitorizar a cultura de leguminosas para grão (ervilha, fava, feijão, grão-de-bico, lentilha, soja, cizirão, tremço) em modo de produção biológica	2,25
	116	Realizar e monitorizar as atividades de rega e drenagem da cultura de milho e sorgo para grão	4,50
	117	Realizar e monitorizar a cultura de milho e sorgo para grão	2,25
	118	Realizar e monitorizar a cultura de milho e sorgo para grão em modo de produção integrado	2,25
	119	Realizar e monitorizar a cultura de milho e sorgo para grão em modo de produção biológico	2,25
	120	Realizar e monitorizar a cultura de arroz	2,25
	121	Realizar e monitorizar a cultura de arroz em modo de produção integrado	2,25
	122	Realizar e monitorizar a cultura de arroz em modo de produção biológico	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	123	Realizar e monitorizar as atividades de rega e drenagem da cultura de oleaginosas	4,50
	124	Realizar e monitorizar a cultura de oleaginosas	2,25
	125	Realizar e monitorizar a cultura de oleaginosas em modo de produção integrado	2,25
	126	Realizar e monitorizar a cultura de oleaginosas em modo de produção biológica	2,25
	127	Realizar e monitorizar as atividades de rega e drenagem em hortícolas	4,50
	128	Realizar e monitorizar a cultura de hortícola da família das apiáceas	4,50
	129	Realizar e monitorizar a cultura de hortícola família das apiáceas em modo de produção integrado	4,50
	130	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das aliáceas e asparagáceas	4,50
	131	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das aliáceas e asparagáceas em modo de produção integrado	4,50
	132	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das asteráceas	2,25
	133	Realizar e monitorizar a cultura de hortícola da família das asteráceas em modo de produção integrado	2,25
	134	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das brassicáceas	4,50
	135	Realizar a cultura de hortícola família das brassicáceas em modo de produção integrado	4,50
	136	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das cucurbitáceas	4,50
	137	Realizar a cultura de hortícolas da família das cucurbitáceas em modo de produção integrado	4,50
	138	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das fabáceas	4,50
	139	Realizar cultura de hortícolas da família das fabáceas em modo de produção integrado	4,50
	140	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das quenopodiáceas	4,50
	141	Realizar cultura de hortícola família das quenopodiáceas em modo de produção integrado	4,50
	142	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das rosáceas (morango)	2,25
	143	Realizar cultura de hortícola família das rosáceas (morango) em modo de produção integrado	2,25
	144	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das solanáceas	2,25
	145	Realizar cultura de hortícolas da família das solanáceas em modo de produção integrado	2,25
	146	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas em modo de produção biológico	4,50
	147	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas não comestíveis (flores de corte)	4,50
	148	Realizar e monitorizar culturas de hortícolas não comestíveis (flores de vaso)	4,50
	149	Realizar atividades de rega e drenagem de plantas aromáticas, medicinais e condimentares	4,50
	150	Realizar e monitorizar a cultura de plantas aromáticas, medicinais e condimentares	4,50
	151	Realizar cultura de plantas aromáticas, medicinais e condimentares em modo de produção biológico	4,50

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	152	Realizar e monitorizar a cultura de tabaco	2,25
	153	Realizar e monitorizar as culturas de linho têxtil	2,25
	154	Realizar e monitorizar a cultura de pomóideas (macieiras e pereiras)	4,50
	155	Realizar e monitorizar a cultura de pomóideas (macieiras e pereiras) em modo de produção integrado	4,50
	156	Realizar e monitorizar a culturas de prunóideas (ameixeiras, cerejeiras, damasqueiros, ginjeiras e pessegueiros)	4,50
	157	Realizar e monitorizar a cultura de prunóideas (ameixeiras, cerejeiras, damasqueiros, ginjeiras e pessegueiros) em modo de produção integrado	4,50
	158	Realizar e monitorizar a cultura de citrinos (laranjeiras, tangerinas, mandarinas, clementinas e limoeiros)	4,50
	159	Realizar e monitorizar a cultura de citrinos (laranjeiras, tangerinas, mandarinas, clementinas e limoeiros) em modo de produção integrado	4,50
	160	Realizar e monitorizar a cultura da figueira	2,25
	161	Realizar e monitorizar a cultura da figueira em modo de produção integrado	2,25
	162	Realizar e monitorizar a cultura da aveleira	2,25
	163	Realizar e monitorizar a cultura da aveleira em modo de produção integrado	2,25
	164	Realizar e monitorizar a cultura do castanheiro	2,25
	165	Realizar e monitorizar a cultura do castanheiro em modo de produção integrado	2,25
	166	Realizar e monitorizar a cultura da amendoeira	2,25
	167	Realizar e monitorizar a cultura da amendoeira em modo de produção integrado	2,25
	168	Realizar e monitorizar a cultura da noqueira	2,25
	169	Realizar e monitorizar a cultura da noqueira em modo de produção integrado	2,25
	170	Realizar e monitorizar a cultura de actinídea (kiwi)	2,25
	171	Realizar e monitorizar a cultura de actinídea (kiwi) em modo de produção integrado	2,25
	172	Realizar e monitorizar a cultura de pomares em modo de produção biológico	4,50
	173	Realizar e monitorizar as atividades de rega e drenagem em pomares	4,50
	174	Realizar e monitorizar a cultura de frutos vermelhos	2,25
	175	Realizar a produção de cogumelos comestíveis silvestres	2,25
	176	Colher cogumelos silvestres	4,50
	177	Aplicar técnicas de agricultura sintrópica	4,50
	178	Implementar métodos de conservação e acondicionamento dos produtos agroalimentares	4,50
	179	Organizar e orientar as atividades turísticas	4,50
	180	Executar operações de manutenção da motosserra e equipamentos de trabalho	2,25
	181	Operar a motosserra em segurança	4,50
	182	Executar o abate de árvores em situação difícil	2,25
	183	Executar operações de manutenção da motorroçadora	2,25
	184	Operar a motorroçadora em segurança	4,50

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	185	Executar operações de manutenção de equipamentos motomanuais florestais	4,50
	186	Operar equipamentos motomanuais florestais em segurança	4,50
	187	Executar o desmanche de árvores com motosserra	4,50
	188	Prevenir incêndios florestais e rurais na interface urbano-florestal	2,25
	189	Prevenir a ocorrência de incêndios rurais	4,50
	190	Supervisionar e executar a preparação de doces, compotas, geleias, marmelada e frutos cristalizados	2,25
	191	Implementar as normas de segurança alimentar	2,25
	192	Implementar ferramentas de gestão da qualidade	4,50
	193	Realizar a produção de caracóis	4,50
	194	Atuar em situações de emergência nas atividades agrícolas	2,25
	195	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	196	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	197	Elaborar o plano de negócios	4,50
	198	Interagir em inglês no sector agrícola	4,50
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>103,50</b>

**Anexo 6:**

**TÉCNICO/A DE GESTÃO DE TRANSPORTES**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>6</sup>

**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Gestão de Transportes

**DESCRIÇÃO GERAL:** Planear, organizar e controlar o serviço de transportes de mercadorias e de passageiros, colaborando na gestão da segurança e saúde no trabalho e na monitorização do desempenho e da rentabilidade, em conformidade com as normas e regulamentação aplicáveis.

---

<sup>6</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

### UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

#### UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Gerir o contacto com clientes no serviço de transportes	2,25
	02	Orçamentar serviços de transporte	2,25
	03	Planear o processo de transporte	4,50
	04	Elaborar e supervisionar a execução de plano de rota de transporte	4,50
	05	Subcontratar prestador de serviço de transporte	2,25
	06	Monitorizar a execução de frete em regime dedicado	2,25
	07	Coordenar e executar operações de receção, movimentação e expedição de mercadorias	2,25
	08	Controlar e validar procedimentos de registo obrigatório no serviço de transportes	4,50
	09	Processar a documentação das atividades de transporte	2,25
	10	Tratar incidências operacionais no serviço de transportes	2,25
	11	Gerir o estado operacional de meios de transporte	4,50
	12	Avaliar serviços de transporte subcontratados	4,50
	13	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor dos transportes	2,25
	14	Processar informação de desempenho e produtividade de meios de transporte	4,50
	15	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor dos transportes	4,50
	16	Coordenar o serviço de mudanças	2,25
	17	Planear o transporte rodoviário de mercadorias especiais	2,25
	18	Executar as operações da atividade transitária e do comércio internacional	2,25
	19	Executar processos de serviços de navegação e de operações da cadeia logística	2,25
	20	Interagir em inglês no setor dos transportes	4,50
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>63,00</b>

Para obter a qualificação de Técnico/a de Gestão de Transportes, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 27 pontos de crédito.

## UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Preparar serviço de transporte seguro e sustentável de mercadorias e de passageiros	4,50
	02	Documentar o serviço de transporte	4,50
	03	Prevenir acidentes no serviço de transporte de mercadorias e de passageiros	4,50
	04	Atuar em situações de emergência no setor dos transportes	4,50
	05	Conceber e monitorizar o plano de vendas da empresa	4,50
	06	Coordenar equipas de trabalho no serviço de transportes	4,50
	07	Aplicar princípios legais, técnicos e de gestão no transporte rodoviário	4,50
	08	Prestar informação sobre o setor dos transportes	2,25
	09	Atuar em situações de segurança de pessoas e bens no serviço de transportes	2,25
	10	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	11	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	12	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	13	Elaborar o plano de negócios	4,50
	14	Tratar dados em folhas de cálculo	2,25
	15	Desenvolver base de dados relacional	4,50
	16	Utilizar aplicações digitais de produtividade, colaboração e comunicação	4,50
	17	Interagir em língua estrangeira no setor dos transportes	4,50
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>90,00</b>

## 7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Produção Agropecuária (621312)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Gestão de Transportes (840252)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.