

# Boletim do Trabalho e Emprego

8 fevereiro 2026 | n.º 5 | Vol. 93

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

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 2/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Benafim e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP .....	5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 3/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Franca de Xira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins .....	18
- Acordo coletivo de trabalho n.º 4/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Tôr e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP .....	28

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a ACAP - Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Revisão global .....	41
- Acordo de empresa entre a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Revisão global .....	111
- Acordo de empresa entre a SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Revisão global .....	141
- Acordo de empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global .....	170

#### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

##### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

##### I – ESTATUTOS:

- Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF - Alteração .....	248
- Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga - Cancelamento .....	250

**II – DIREÇÃO:**

- Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF - Eleição ..... 251

**ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:**
**II – DIREÇÃO:**

- PORTUGAL T - Associação Nacional de Industriais de Táxis e Serviços de Turismo - Eleição ..... 252
- ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins - Eleição ..... 253
- Associação Nacional de Empresas Lutuosas - ANEL - Eleição ..... 254
- AESINTRA - Associação Empresarial do Concelho de Sintra - Eleição ..... 255
- União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS - Eleição ..... 256

**COMISSÕES DE TRABALHADORES:**
**I – ESTATUTOS:**

- Tesa Tape, SA, Sucursal - Constituição ..... 257

**II – ELEIÇÕES:**

- Tesa Tape, SA, Sucursal - Eleição ..... 271
- MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição ..... 272
- Novo Banco, SA - Substituição ..... 273

**REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:**
**I – CONVOCATÓRIAS:**

- Jardins do Paço - Arquitectura Paisagista, L.<sup>da</sup> - Convocatória ..... 274
- Câmara Municipal de Alfândega da Fé - Convocatória ..... 275
- Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães - Convocatória ..... 276
- Câmara Municipal de Bragança - Convocatória ..... 277
- Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta - Convocatória ..... 278
- Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros - Convocatória ..... 279
- Câmara Municipal de Mirandela - Convocatória ..... 280
- Câmara Municipal de Miranda do Douro - Convocatória ..... 281
- Câmara Municipal de Mogadouro - Convocatória ..... 282
- Câmara Municipal de Torre de Moncorvo - Convocatória ..... 283
- Câmara Municipal de Vila Flor - Convocatória ..... 284
- Câmara Municipal de Vimioso - Convocatória ..... 285
- Câmara Municipal de Vinhais - Convocatória ..... 286

**II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:**

- Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 287

## INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

### CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES .....	288
1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES .....	289
5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES .....	319
7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES .....	320

**Aviso:**

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

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

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

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

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

**Nota:**

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 2/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Benafim e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**

#### **Preâmbulo**

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

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

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, nos termos seguintes:

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia de Benafim: Ricardo Manuel Coelho Gonçalves, Presidente da Junta de Freguesia de Benafim;

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

Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva, na qualidade de Secretário Nacional e mandatário do SINTAP e Zélia Maria Nunes da Luz, na qualidade de Secretária Regional e mandatária do SINTAP.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito de Aplicação**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados no SINTAP, que exercem funções na Freguesia de Benafim.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, que aprovou a Lei de Trabalho em Funções Públicas, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 8 trabalhadores.

3- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Freguesia de Benafim, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no SINTAP.

4- Na situação prevista no artigo 370.º, n.º 5 da LTFP, o trabalhador não sindicalizado que indicar por escrito à de Freguesia de Benafim que pretende ver-lhe aplicado o presente ACEP fica obrigado, nos termos do disposto no artigo 492.º, n.º 4 do Código do Trabalho, aqui aplicável por força da remissão contida no artigo 4.º da LTFP, a pagar ao SINTAP 1% da sua remuneração base durante a vigência deste Acordo, a título de participação nos encargos havidos com a respetiva negociação coletiva, competindo à de Freguesia de

Benafim o dever de proceder à cobrança e entrega mensal desta comparticipação de acordo com o previsto no artigo 458.º, n.º 1 do Código do Trabalho para a cobrança das quotas sindicais.

#### Cláusula 2.ª

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

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua Publicação no *Boletim de Emprego Público* e vigorará pelo período de 3 anos sucessivamente renovável.

2- A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no LTFP.

## CAPÍTULO II

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

#### Cláusula 3.ª

##### **Período normal de trabalho e sua organização temporal**

1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

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

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

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

5- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime de adaptabilidade previsto na cláusula 14.ª

6- As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

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

#### Cláusula 4.ª

##### **Modalidades de horário de trabalho**

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

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

#### Cláusula 5.ª

##### **Horários específicos**

1- A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho diferentes dos previstos na cláusula anterior, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4º, alínea d) da LTFP;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4º, alínea f) da LTFP

2- Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

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

- a) Período da manhã - das 9 horas às 12h e trinta minutos,
- b) Período da tarde – das 14 horas às 17 horas e trinta minutos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível**

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

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

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar;

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

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

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

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

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

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

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

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

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

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

10- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos de horas é feita no mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Jornada Contínua**

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

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

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

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

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

- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

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

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

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

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

#### Clausula 10.<sup>a</sup>

##### **Meia Jornada**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

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

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

2- O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob a forma de jornada contínua.

3- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo expresso do trabalhador em sentido contrário.

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

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

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

7- O intervalo para refeição uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele.

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

- a) Almoço – entre as 12.00 e as 14.30 horas;
- b) Jantar – entre as 18.00 e as 21.00 horas;
- c) Ceia – entre as 02.00 e as 04.00 horas;

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

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

11- 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;

12- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas).

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

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

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

14- O regime de turnos é (i) permanente quando o trabalho for prestado nos sete dias da semana, (ii) semanal prolongado quando for prestado nos cinco dias úteis e no sábado ou domingo e (iii) semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

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

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 25 % — Regime permanente e total — (7 dias/semana — 3/turnos);
- b) 22 % — Regime permanente e parcial — (7 dias/semana — 2/turnos);
- c) 22 % — Regime semanal prolongado e total — (5 dias/semana+Sáb. ou Dom./3 turnos);
- d) 20 % — Regime semanal prolongado e parcial — (5 dias/semana+Sáb. Ou Dom./2 turnos);
- e) 20 % — Regime semanal e total — (5 dias semana/3 turnos);
- f) 15 % — Regime semanal e parcial — (5 dias semana/2 turnos).

3- A fixação das percentagens, nos termos do número anterior, tem lugar em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação por trabalho suplementar.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Trabalho noturno**

- 1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.
- 2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.
- 3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.
- 4- O Empregador Público obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário de trabalho**

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

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Assistente Técnico;
- d) Encarregado Geral Operacional;
- e) Encarregado Operacional;
- f) Assistente Operacional.

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho.

3- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho accordados, prevista na alínea c) do n.º1 do artigo 118.º da LTFP.

4- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

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

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Trabalho Suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

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

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

5- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 162.º da LTFP:

- a) 50% da remuneração, na primeira hora ou fração desta;
- b) 75% da remuneração, nas horas ou frações subsequentes;
- c) 100% da remuneração, por cada hora de trabalho efetuado em dia de descanso semanal, obrigatório.

6- O trabalho ao domingo, ou em dia de descanso obrigatório, será para além do respetivo trabalho suplementar abonado, compensado com um dia de descanso, a gozar nos três dias seguintes, ou por acordo em outra data.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**Limite anual da duração do trabalho suplementar**

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º do LTFP é de 150 horas.

2- O limite máximo a que se refere a alínea a) do nº 2 do LTFP, pode ser aumentado até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Regime de teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho, no âmbito do presente Acordo, a modalidade de prestação laboral com subordinação jurídica, constituindo a sua característica diferenciadora a de se realizar fora das instalações da entidade empregadora e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O regime de teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de vínculo de emprego público, cujas funções sejam compatíveis com esta forma de prestação de trabalho, por força do artigo 68.º da LTFP e nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

3- Consideram-se compatíveis com o regime de teletrabalho as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação que não comprometam a missão, a organização e o normal funcionamento da unidade orgânica.

4- A prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público presencial não é compatível com teletrabalho.

5- A tudo o que não estiver regulamentado no presente ACEP, aplica-se o disposto nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Acordo para prestação de teletrabalho**

1- Para efeitos de aprovação do regime de teletrabalho deverão ser adotados os seguintes procedimentos:

*a)* O regime de teletrabalho é requerido pelo interessado e/ou pelo serviço que, para o efeito, apresente proposta de acordo de teletrabalho;

*b)* A proposta de acordo de teletrabalho é submetida, através de formulário próprio, sendo ponderado expressamente os seguintes fatores:

*i)* A (in)compatibilidade das funções desempenhadas com a prática de teletrabalho;

*ii)* (in)adequação das condições materiais adequadas, para além dos equipamentos utilizados;

*iii)* O perfil do trabalhador para a prática do teletrabalho, tendo em conta os resultados obtidos na experiência de teletrabalho ocorrida;

*iv)* A (in)existência de condicionamentos à deslocação física ou digital de documentos e processos;

*v)* As condições pessoais e familiares do trabalhador/a, incluindo as legalmente impostas;

*vi)* A (in)viabilidade de monitorização da atividade prestada em teletrabalho;

*vii)* A (in)existência de acréscimo de atividade para os trabalhadores que permaneçam em regime presencial;

*viii)* A (des) necessidade de recrutamento de novos trabalhadores;

*ix)* Qualquer outro fator considerado relevante.

*c)* O dirigente profere o seu parecer à luz de critérios equitativos, podendo em particular ser ponderadas as características específicas das funções contratadas, a equipa e a unidade orgânica em que o trabalhador está inserido.

*d)* Após a decisão final será formalizado o acordo escrito.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Regime de teletrabalho**

1- O regime de teletrabalho a implementar é misto (presencial e teletrabalho), podendo ser concedido por 6 (seis) a 12 (doze) meses, com possibilidade de renovação, nas seguintes modalidades:

- a) 4 dias em regime presencial e 1 dia em teletrabalho;
- b) 3 dias em regime presencial e 2 dias em teletrabalho;
- c) 2 dias em regime presencial e 3 dias em teletrabalho;
- d) Outra devidamente fundamentada.

2- Os respetivos dirigentes deverão monitorizar e avaliar com periodicidade a adequada prestação do serviço e grau de eficiência, com recurso a indicadores de medida, como o registo de assiduidade remoto, tendo em vista o apuramento da eventual necessidade de se procederem a ajustamentos.

3- O empregador público deve assegurar sistemas de monitorização tecnológica, assim como os dirigentes devem acompanhar o desempenho e o cumprimento de tarefas, no horário de trabalho estipulado.

4- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Segurança e Saúde no regime de teletrabalho**

1- O empregador público deve organizar em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho e relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

2- O empregador público promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e a realização de exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

3- O trabalhador deve permitir o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pelo empregador público para avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, sendo esta visita realizada, com um aviso prévio de 48h de antecedência, dentro do horário de trabalho do trabalhador, previsto no nº2 do artigo 171º. Do CT.

4- Aos trabalhadores em regime de teletrabalho aplicam-se as mesmas regras dos trabalhadores em regime presencial previsto no regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais, considerando-se “local de trabalho” o local acordado pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e “tempo de trabalho” todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

5- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Interrupção Ocasional**

1- São consideradas como compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento do Empregador Público;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho;

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Registo de Assiduidade e Pontualidade**

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

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

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

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

5- Os trabalhadores devem:

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

## CAPÍTULO III

### Tempos de não trabalho

Nos termos e para efeitos do disposto no ponto 5, artigo 126º da LTFP, fixa-se como tempos de não trabalho, os dispostos nas cláusulas seguintes, para os trabalhadores com avaliação positiva, como recompensa do desempenho:

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, revelando para esse efeito, a última avaliação de desempenho.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública efetivamente prestado nos termos legais, conforme nº4 do artigo 126º do LTFP.

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

5- A falta de avaliação por motivo imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática do disposto no nº 2 da presente cláusula.

6- Aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora, têm também direito, em cada ano civil, desde que possuam mais de um ano de serviço efetivo, ao acréscimo dos dias de férias de acordo com a seguinte regra:

- a) Não acrescem dias úteis de férias - até completar 39 anos de idade
- b) Acresce 1 dia útil de férias - até completar 49 anos de idade
- c) Acresce 2 dias úteis de férias - até completar 59 anos de idade
- d) Acresce 3 dias úteis de férias - a partir dos 59 anos de idade

7- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no ponto 6 é aquela que o funcionário ou agente completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

8- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1º grau da linha reta, ou falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral, o trabalhador interrompe ou suspende o período de férias, cabendo-lhe sempre o ónus de demonstrar o impedimento, cuidando de cumprir o dever de comunicação, nomeadamente mediante declaração comprovativa do facto.

9- Aplica-se o disposto no número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legalmente previstos e identificados no processo individual do trabalhador.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Duração Especial de Férias

1- Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano até 31 de maio e/ou de 1 de outubro 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 afeta o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 20 dias.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Feriados e tolerâncias de ponto**

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do Município de Loulé e a terça-feira de Carnaval.

2- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário. Nos anos comuns, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário de trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a entidade pública signatária do presente acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta.

b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

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

a) A segunda-feira que antecede o Carnaval;

b) Os dias 24 e 31 de dezembro;

4- A entidade pública signatária do presente acordo poderá ainda conceder alguns dias de tolerância à sua consideração.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Faltas por nojo**

1- O trabalhador pode faltar justificadamente até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado, até cinco dias, por falecimento de parente ou afim no 1º grau na linha reta, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral.

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

3- O trabalhador pode faltar justificadamente no dia da cerimónia fúnebre de parente ou afim na linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), sendo que todas as outras faltas por nojo, decorrem da Lei em vigor.

## CAPÍTULO IV

### **Segurança e saúde no trabalho**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

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

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

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

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Deveres específicos do Empregador Público**

O Empregador Público é obrigado a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que a os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, Higiene e saúde;
- d) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;
- e) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- f) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- g) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- h) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- i) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;
- j) Em tudo quanto for omissão nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Obrigações dos trabalhadores**

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo Empregador Público;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo Empregador Público, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminentes, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e eminentes, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Equipamento individual

- 1- Compete ao Empregador Público fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam necessárias utilizar pelos trabalhadores, em função dos riscos profissionais a que estão expostos;
- 2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deve ser consultada a comissão de higiene e segurança, e deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável, e deve ter-se em conta a legislação específica para cada setor profissional.
- 3- O Empregador Público suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Empregador Público porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Vestiários, lavabos e balneários

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Medicina no trabalho

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

## CAPÍTULO V

### Disposições Finais

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Comissão Paritária

- 1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste Acordo.
- 2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.
- 3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (“DGAEP”), abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.
- 7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.
- 8- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
- 9- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
- 10- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Divulgação**

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Resolução de conflitos coletivos**

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

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

Benafim, 3 de dezembro de 2025.

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia de Benafim:

*Ricardo Manuel Coelho Gonçalves*, presidente da Junta de Freguesia de Benafim.

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

*Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva*, na qualidade de secretário nacional e mandatário do SINTAP e *Zélia Maria Nunes da Luz*, na qualidade de secretária regional e mandatária do SINTAP.

Depositado em 19 de janeiro de 2026, ao abrigo do artigo 368.<sup>º</sup> da Lei n.<sup>º</sup> 35/2014, de 20 de junho, sob o n.<sup>º</sup> 2/2026, a fl. 99 do livro n.<sup>º</sup> 3.

## PÚBLICO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 3/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Franca de Xira 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 seu artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

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

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Vila Franca de Xira presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução do interesse público, das suas atribuições e das necessidades e objetivos que lhe cabe satisfazer, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização e à prestação do serviço público, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional e elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Vila Franca de Xira, 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 do disposta na alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 300 (trezentos) trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

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

1- O presente ACEP substituiu o ACEP n.º 003/2018, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 1, de 2 de janeiro, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais e sucessivos períodos.

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

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho é de trinta e cinco horas em cada semana, e de 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, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas seguidas de trabalho.

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 extraordinário, sendo que nos casos de prestação de trabalho suplementar por motivo de caso fortuito ou de força maior, ou para prevenir ou reparar a ocorrência de prejuízos graves para o órgão ou serviço aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

4- 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.

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

6- 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 efetivo.

7- 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 efetivo, exceto nos serviços e unidades orgânicas em que tal não seja possível, em razão da respetiva natureza e das funções exercidas.

#### 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 diárias.

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

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 excepcionais 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 empregador público afixará 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 coletiva de trabalho aplicáveis.

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

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho terá em conta esse facto, 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 na lei e 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.

## Cláusula 6.<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, nos termos seguidamente enunciados:

- a) no período da manhã, das 9 horas às 12 horas e 30 minutos ou das 8 horas e 30 minutos às 12 horas, consoante os serviços e unidades orgânicas;
- b) no período da tarde, das 14 horas às 17 horas e 30 minutos ou das 13 horas às 16 horas e 30 minutos, consoante os serviços e unidades orgânicas.

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, com a devida consulta à associação sindical outorgante.

## Cláusula 7.<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, respetivamente, 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 8.<sup>a</sup>

### Jornada contínua

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

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

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

4- A jornada contínua será atribuída, pelo período de um ano, 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;

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 dirigente máximo do serviço, nos seguintes casos:

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

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

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector, que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência;
- e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito;
- 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 10.<sup>a</sup>

##### **Suplemento remuneratório de turno**

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.<sup>º</sup> 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 11.<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, entre as 08:30 horas e as 19:00 horas, 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) A prestação de trabalho está condicionada a dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 09:30 horas às 12:00 horas e das 14:30 horas às 17:00 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.

7- Para efeitos do disposto nos números anteriores, a duração média do trabalho diário é de sete horas e, nos serviços com funcionamento aos sábados, o que resultar do respetivo regulamento administrativo municipal interno de duração, horários de trabalho e controlo de assiduidade e pontualidade, o qual será elaborado e aprovado pelo empregador público, mediante consulta prévia às associações sindicais subscritoras do presente ACEP.

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

a) cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, o atendimento ao público e os contactos ou reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário pode ser aplicada 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 local onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, reduzido a escrito, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP vigentes e aplicáveis.

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- A isenção de horário de trabalho a que se refere a presente cláusula só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.<sup>º</sup> da LTFP.

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

5- 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 local onde o trabalhador está colocado.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Trabalho noturno**

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

2- O suplemento por prestação de trabalho noturno, constituindo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.<sup>º</sup> da LTFP, será o mesmo devido em período de férias, em respeito pelo n.<sup>º</sup> 1 do artigo 152.<sup>º</sup> da LTFP.

3- Para efeitos do estipulado no n.<sup>º</sup> 2 da presente cláusula, considera-se trabalhador noturno aquele que realiza, durante o período noturno, uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente, pelo menos, a uma hora por dia.

4- Para efeitos de pagamento do suplemento remuneratório de prestação de trabalho noturno no âmbito da remuneração correspondente ao período de férias são considerados 22 dias de trabalho.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

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

1- Ao abrigo do disposto nos n.<sup>º</sup>s 1 e 4 do artigo 120.<sup>º</sup> da LTFP, conjugados com o artigo 227.<sup>º</sup> do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano, por trabalhador, exceto nas situações de caso fortuito ou de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço.

2- 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.

3- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 120.<sup>º</sup>, n.<sup>º</sup> 1 e 121.<sup>º</sup> 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.<sup>º</sup> 1 do artigo 126.<sup>º</sup> 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 obtidos por força da aplicação conjunta da presente disposição com a disposição constante no n.<sup>º</sup> 2 da presente cláusula.

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.<sup>º</sup> 126.<sup>º</sup> 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.<sup>º</sup> 2 do presente artigo.

### Cláusula 16.<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, aplicando-se, nesta matéria, as seguintes regras:

*a)* 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;

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

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

3- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º da LTFP, por remissão do n.º 3 do mesmo artigo e atento o preceituado na alínea b), do n.º 4, do citado artigo, são consideradas justificadas, com direito a remuneração, as faltas para apoio dos familiares nos termos aí expressamente previstos.

#### Cláusula 17.<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, nos termos legalmente previstos e aplicáveis.

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias.

3- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação efetiva de trabalho penoso ou insalubre, e sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias, em respeito pelo nº 1 do artigo 152º LTFP.

4- Para efeitos de atribuição do SPI, a EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, incluindo auscultar as estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores, como a lei assim o determina.

5- Para efeitos de pagamento do suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade no âmbito da remuneração correspondente ao período de férias são considerados 22 dias de trabalho.

#### Cláusula 18.<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**

### **Teletrabalho**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Regimes de Teletrabalho**

1- A atividade contratada pode ser exercida fora dos espaços e instalações da EP através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACEP.

2- Por acordo escrito entre o EP e o trabalhador, poderá ser estabelecido o teletrabalho em regime misto (ou teletrabalho flexível), consistindo na coexistência de períodos de teletrabalho com períodos de trabalho presencial, nos termos que vierem a ser definidos através de política do EP.

3- A política de teletrabalho em regime misto definida pelo EP deverá ter em consideração, entre outros, a conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACEP e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho.

4- Os normativos internos a instituir no EP sobre esta matéria serão obrigatoriamente dados a conhecer aos sindicatos outorgantes, antes da respetiva entrada em vigor.

## CAPÍTULO V

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposições Gerais

###### Cláusula 20.<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 n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

###### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Deveres do empregador

1- O empregador público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e bem assim a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes aplicáveis.

2- O empregador público promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante a prestação de serviços internos de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos trabalhadores.

###### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Eleição dos representantes

1- Atento o preceituado no artigo 282.º, n.º 4, do Código do Trabalho, aplicável por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea j), da LTFP, e sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por remissão do artigo 284.º do mencionado Código e bem assim da indicada alínea do artigo 4.º da LTFP, o empregador público compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária em ordem à realização do ato eleitoral.

2- O empregador público compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente através da disponibilização de uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e para a prossecução das tarefas de preparação, fiscalização e apuramento do ato eleitoral e bem assim da cedência e afetação dos meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários, tendo em vista a entrega e recolha de urnas eleitorais bem como a concretização dos demais atos relacionados com o processo eleitoral.

#### SECÇÃO II

##### Disposições comuns

###### Cláusula 23.<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) Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.*

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

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

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

**Cláusula 24.<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 ao aquecimento de refeições ligeiras 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 o refeitório do EP, onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**Primeiros Socorros**

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, o 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.

**CAPÍTULO VI**

**Disposições Finais**

**Cláusula 26.<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, em regra e preferencialmente por correio eletrónico.

**Cláusula 27.<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, com periodicidade mínima anual.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito da aplicação do artigo 340.<sup>º</sup> 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 28.<sup>a</sup>**

**Procedimento Culposo**

As partes outorgantes do presente ACEP bem como os respetivos trabalhadores filiados que faltem culposamente ao cumprimento das obrigações dele emergentes são responsáveis pelos prejuízos causados, nos termos gerais de Direito e de acordo com a legislação aplicável.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Comissão Paritária**

1- A comissão paritária é composta por quatro membros, sendo dois representantes do empregador 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 produzirá 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 são tomadas por unanimidade e 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 respetiva data de realização, devendo constar da convocatória o dia, a hora e a agenda pormenorizada dos assuntos objeto de apreciação e tratamento bem como a respetiva fundamentação.

10- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações do Município de Vila Franca de Xira, em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da comissão paritária serão lavradas atas, as quais são assinadas na reunião imediatamente seguinte 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 efetuadas mediante carta registada com aviso de receção.

Paços do Concelho de Vila Franca de Xira, 6 de janeiro de 2026.

Pelo Município de Vila Franca de Xira:

Ex.<sup>mo</sup> Sr. *Fernando Paulo Ferreira*, que outorga na qualidade de presidente da Câmara Municipal do Município de Vila Franca de Xira e com poderes para o ato, em representação do município, poderes que detém e que lhe são legalmente conferidos pelo disposto nos artigos 27.<sup>º</sup>, número 2, alínea *a*), e 364.<sup>º</sup>, número 4, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.<sup>º</sup> 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, e bem assim no artigo 35.<sup>º</sup>, número 1, alínea *a*), e número 2, alíneas *a*) e *f*), ambos do Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.<sup>º</sup> 75/2013, de 12 de setembro, e constante do respetivo Anexo I, na redação em vigor.

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

Ex.<sup>mo</sup> Sr. *Carlos Manuel Faia Fernandes*, que outorga na qualidade de membro da direção nacional e mandatário em representação do STAL, por efeito do disposto do artigo 48.<sup>º</sup> dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>º</sup> 3, de 22 de janeiro de 2014 e o Ex.<sup>mo</sup> Sr. *Ludgero Paulo Nascentes Pintão*, que outorga na qualidade de membro da direção nacional e mandatário em representação do STAL, nos termos conjugados dos artigos 48.<sup>º</sup> e 45.<sup>º</sup>, número 2, alínea *e*), dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>º</sup> 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 21 de janeiro de 2026, ao abrigo do artigo 368.<sup>º</sup> da Lei n.<sup>º</sup> 35/2014, de 20 de junho, sob o n.<sup>º</sup> 3/2026, a fl. 99 do livro n.<sup>º</sup> 3.

## PÚBLICO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 4/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Tôr e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**

#### **Preâmbulo**

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

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

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, nos termos seguintes:

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia de Tôr:

André Filipe Gomes Pedro, Presidente da Junta de Freguesia de Tôr.

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

Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva, na qualidade de Secretário Nacional e mandatário do SINTAP e Zélia Maria Nunes da Luz, na qualidade de Secretária Regional e mandatária do SINTAP.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito de Aplicação**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados no SINTAP, que exercem funções na Junta de Freguesia de Tôr.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, que aprovou a Lei de Trabalho em Funções Públicas, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 05 trabalhadores.

3- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Freguesia de Tôr, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no SINTAP.

4- Na situação prevista no artigo 370.º, n.º 5 da LTFP, o trabalhador não sindicalizado que indicar por escrito à de Freguesia de Tôr que pretende ver-lhe aplicado o presente ACEP fica obrigado, nos termos do disposto no artigo 492.º, n.º 4 do Código do Trabalho, aqui aplicável por força da remissão contida no artigo 4.º da LTFP, a pagar ao SINTAP 1% da sua remuneração base durante a vigência deste Acordo, a título de participação nos encargos havidos com a respetiva negociação coletiva, competindo à de Freguesia de Tôr o dever de pro-

ceder à cobrança e entrega mensal desta comparticipação de acordo com o previsto no artigo 458.º, n.º 1 do Código do Trabalho para a cobrança das quotas sindicais.

#### Cláusula 2.ª

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

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua Publicação no *Boletim de Emprego Público* e vigorará pelo período de 3 anos sucessivamente renovável.

2- A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no LTFP.

## CAPÍTULO II

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

#### Cláusula 3.ª

##### **Período normal de trabalho e sua organização temporal**

1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

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

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

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

5- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime de adaptabilidade previsto na cláusula 14.ª

6- As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

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

#### Cláusula 4.ª

##### **Modalidades de horário de trabalho**

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

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

#### Cláusula 5.ª

##### **Horários específicos**

1- A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho diferentes dos previstos na cláusula anterior, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4º, alínea d) da LTFP;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4º, alínea f) da LTFP

2- Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

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

- a) Período da manhã - das 9 horas às 12h e trinta minutos,
- b) Período da tarde – das 14 horas às 17 horas e trinta minutos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível**

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

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

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar;

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;

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

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

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

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

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

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

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

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

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

10- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos de horas é feita no mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Jornada Contínua**

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

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

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

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

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

- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

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

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

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

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

#### Clausula 10.<sup>a</sup>

##### **Meia Jornada**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

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

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

2- O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob a forma de jornada contínua.

3- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo expresso do trabalhador em sentido contrário.

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

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

6- Os serviços obrigam-se a fixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

7- O intervalo para refeição uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele.

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

- a) Almoço – entre as 12.00 e as 14.30 horas;
- b) Jantar – entre as 18.00 e as 21.00 horas;
- c) Ceia – entre as 02.00 e as 04.00 horas;

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

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

11- 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;

12- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas).

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

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

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

14- O regime de turnos é (i) permanente quando o trabalho for prestado nos sete dias da semana, (ii) semanal prolongado quando for prestado nos cinco dias úteis e no sábado ou domingo e (iii) semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

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

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 25 % — Regime permanente e total — (7 dias/semana — 3/turnos);
- b) 22 % — Regime permanente e parcial — (7 dias/semana — 2/turnos);
- c) 22 % — Regime semanal prolongado e total — (5 dias/semana+Sáb. ou Dom./3 turnos);
- d) 20 % — Regime semanal prolongado e parcial — (5 dias/semana+Sáb. Ou Dom./2 turnos);
- e) 20 % — Regime semanal e total — (5 dias semana/3 turnos);
- f) 15 % — Regime semanal e parcial — (5 dias semana/2 turnos).

3- A fixação das percentagens, nos termos do número anterior, tem lugar em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação por trabalho suplementar.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Trabalho noturno**

- 1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.
- 2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.
- 3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.
- 4- O Empregador Público obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário de trabalho**

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

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Assistente Técnico;
- d) Encarregado Geral Operacional;
- e) Encarregado Operacional;
- f) Assistente Operacional.

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho.

3- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho accordados, prevista na alínea c) do n.º1 do artigo 118.º da LTFP.

4- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

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

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Trabalho Suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

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

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

5- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 162.º da LTFP:

- a) 50% da remuneração, na primeira hora ou fração desta;
- b) 75% da remuneração, nas horas ou frações subsequentes;
- c) 100% da remuneração, por cada hora de trabalho efetuado em dia de descanso semanal, obrigatório.

6- O trabalho ao domingo, ou em dia de descanso obrigatório, será para além do respetivo trabalho suplementar abonado, compensado com um dia de descanso, a gozar nos três dias seguintes, ou por acordo em outra data.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**Limite anual da duração do trabalho suplementar**

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º do LTFP é de 150 horas.

2- O limite máximo a que se refere a alínea a) do nº 2 do LTFP, pode ser aumentado até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Regime de teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho, no âmbito do presente Acordo, a modalidade de prestação laboral com subordinação jurídica, constituindo a sua característica diferenciadora a de se realizar fora das instalações da entidade empregadora e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O regime de teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de vínculo de emprego público, cujas funções sejam compatíveis com esta forma de prestação de trabalho, por força do artigo 68.º da LTFP e nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

3- Consideram-se compatíveis com o regime de teletrabalho as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação que não comprometam a missão, a organização e o normal funcionamento da unidade orgânica.

4- A prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público presencial não é compatível com teletrabalho.

5- A tudo o que não estiver regulamentado no presente ACEP, aplica-se o disposto nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Acordo para prestação de teletrabalho**

1- Para efeitos de aprovação do regime de teletrabalho deverão ser adotados os seguintes procedimentos:

*a)* O regime de teletrabalho é requerido pelo interessado e/ou pelo serviço que, para o efeito, apresente proposta de acordo de teletrabalho;

*b)* A proposta de acordo de teletrabalho é submetida, através de formulário próprio, sendo ponderado expressamente os seguintes fatores:

*i)* A (in)compatibilidade das funções desempenhadas com a prática de teletrabalho;

*ii)* A (in)adequação das condições materiais adequadas, para além dos equipamentos utilizados;

*iii)* O perfil do trabalhador para a prática do teletrabalho, tendo em conta os resultados obtidos na experiência de teletrabalho ocorrida;

*iv)* A (in)existência de condicionamentos à deslocação física ou digital de documentos e processos;

*v)* As condições pessoais e familiares do trabalhador/a, incluindo as legalmente impostas;

*vi)* A (in)viabilidade de monitorização da atividade prestada em teletrabalho;

*vii)* A (in)existência de acréscimo de atividade para os trabalhadores que permaneçam em regime presencial;

*viii)* A (des) necessidade de recrutamento de novos trabalhadores;

*ix)* Qualquer outro fator considerado relevante.

*c)* O dirigente profere o seu parecer à luz de critérios equitativos, podendo em particular ser ponderadas as características específicas das funções contratadas, a equipa e a unidade orgânica em que o trabalhador está inserido.

*d)* Após a decisão final será formalizado o acordo escrito.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Regime de teletrabalho**

1- O regime de teletrabalho a implementar é misto (presencial e teletrabalho), podendo ser concedido por 6 (seis) a 12 (doze) meses, com possibilidade de renovação, nas seguintes modalidades:

- a) 4 dias em regime presencial e 1 dia em teletrabalho;
- b) 3 dias em regime presencial e 2 dias em teletrabalho;
- c) 2 dias em regime presencial e 3 dias em teletrabalho;
- d) Outra devidamente fundamentada.

2- Os respetivos dirigentes deverão monitorizar e avaliar com periodicidade a adequada prestação do serviço e grau de eficiência, com recurso a indicadores de medida, como o registo de assiduidade remoto, tendo em vista o apuramento da eventual necessidade de se procederem a ajustamentos.

3- O empregador público deve assegurar sistemas de monitorização tecnológica, assim como os dirigentes devem acompanhar o desempenho e o cumprimento de tarefas, no horário de trabalho estipulado.

4- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Segurança e Saúde no regime de teletrabalho**

1- O empregador público deve organizar em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho e relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

2- O empregador público promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e a realização de exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

3- O trabalhador deve permitir o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pelo empregador público para avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, sendo esta visita realizada, com um aviso prévio de 48h de antecedência, dentro do horário de trabalho do trabalhador, previsto no nº2 do artigo 171º. Do CT.

4- Aos trabalhadores em regime de teletrabalho aplicam-se as mesmas regras dos trabalhadores em regime presencial previsto no regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais, considerando-se “local de trabalho” o local acordado pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e “tempo de trabalho” todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

5- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Interrupção Ocasional**

1- São consideradas como compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento do Empregador Público;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho;

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Registo de Assiduidade e Pontualidade**

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

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

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

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

5- Os trabalhadores devem:

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

## CAPÍTULO III

### Tempos de não trabalho

Nos termos e para efeitos do disposto no ponto 5, artigo 126º da LTFP, fixa-se como tempos de não trabalho, os dispostos nas cláusulas seguintes, para os trabalhadores com avaliação positiva, como recompensa do desempenho:

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, revelando para esse efeito, a última avaliação de desempenho.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública efetivamente prestado nos termos legais, conforme nº4 do artigo 126º do LTFP.

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

5- A falta de avaliação por motivo imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática do disposto no nº 2 da presente cláusula.

6- Aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora, têm também direito, em cada ano civil, desde que possuam mais de um ano de serviço efetivo, ao acréscimo dos dias de férias de acordo com a seguinte regra:

- a) Não acrescem dias úteis de férias - até completar 39 anos de idade
- b) Acresce 1 dia útil de férias - até completar 49 anos de idade
- c) Acresce 2 dias úteis de férias - até completar 59 anos de idade
- d) Acresce 3 dias úteis de férias - a partir dos 59 anos de idade

7- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no ponto 6 é aquela que o funcionário ou agente completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

8- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1º grau da linha reta, ou falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral, o trabalhador interrompe ou suspende o período de férias, cabendo-lhe sempre o ónus de demonstrar o impedimento, cuidando de cumprir o dever de comunicação, nomeadamente mediante declaração comprovativa do facto.

9- Aplica-se o disposto no número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legalmente previstos e identificados no processo individual do trabalhador.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Duração Especial de Férias

1- Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano até 31 de maio e/ou de 1 de outubro 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 afeta o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 20 dias.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Feriados e tolerâncias de ponto**

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do Município de Loulé e a terça-feira de Carnaval.

2- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário. Nos anos comuns, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário de trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a entidade pública signatária do presente acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta.

b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

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

a) A segunda-feira que antecede o Carnaval;

b) Os dias 24 e 31 de dezembro;

c) A entidade pública signatária do presente acordo poderá ainda conceder alguns dias de tolerância à sua consideração.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Faltas por nojo**

1- O trabalhador pode faltar justificadamente até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado, até cinco dias, por falecimento de parente ou afim no 1º grau na linha reta, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral.

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

3- O trabalhador pode faltar justificadamente no dia da cerimónia fúnebre de parente ou afim na linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), sendo que todas as outras faltas por nojo, decorrem da Lei em vigor.

## CAPÍTULO IV

### **Segurança e saúde no trabalho**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

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

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

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

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Deveres específicos do Empregador Público**

O Empregador Público é obrigado a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que a os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, Higiene e saúde;
- d) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;
- e) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- f) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- g) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- h) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- i) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;
- j) Em tudo quanto for omissão nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Obrigações dos trabalhadores**

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo Empregador Público;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo Empregador Público, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminentes, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e eminentes, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Equipamento individual

- 1- Compete ao Empregador Público fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam necessárias utilizar pelos trabalhadores, em função dos riscos profissionais a que estão expostos;
- 2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deve ser consultada a comissão de higiene e segurança, e deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável, e deve ter-se em conta a legislação específica para cada setor profissional.
- 3- O Empregador Público suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Empregador Público porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Vestiários, lavabos e balneários

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Medicina no trabalho

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

## CAPÍTULO V

### Disposições Finais

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Comissão Paritária

- 1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste Acordo.
- 2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.
- 3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (“DGAEP”), abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.
- 7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.
- 8- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
- 9- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
- 10- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Divulgação**

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Resolução de conflitos coletivos**

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

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

Tôr, 17 de dezembro, 2025.

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia de Tôr:

*André Filipe Gomes Pedro*, presidente da Junta de Freguesia de Tôr.

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

*Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva*, na qualidade de secretário nacional e mandatário do SINTAP e *Zélia Maria Nunes da Luz*, na qualidade de secretária regional e mandatária do SINTAP.

Depositado em 22 de janeiro de 2026, ao abrigo do artigo 368.<sup>º</sup> da Lei n.<sup>º</sup> 35/2014, de 20 de junho, sob o n.<sup>º</sup> 4/2026, a fl. 99 do livro n.<sup>º</sup> 3.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a ACAP - Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Revisão global**

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área**

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Âmbito**

1- O presente contrato colectivo de trabalho é vertical e obriga as empresas representadas pelas seguintes associações patronais, que se dedicam às actividades da indústria, comércio e reparação automóvel, nomeadamente, as que se dediquem ao comércio, reparação, serviços afins e construção de veículos automóveis, máquinas agrícolas, máquinas industriais, pneus, peças e acessórios, reboques, motociclos, assim como actividades conexas:

- ACAP - Associação Automóvel de Portugal;
- ANECRA - Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel;
- ARAN - Associação Nacional do Ramo Automóvel.

2- São também abrangidos por este contrato colectivo os trabalhadores, independentemente da categoria profissional atribuída, representados pelos sindicatos signatários.

3- Excluem-se do âmbito do presente contrato as empresas representadas pelas associações outorgantes (ARAN) que exerçam exclusivamente as actividades de garagens, estações de serviços, postos de abastecimento de combustíveis, parques de estacionamento e postos de assistência a pneumáticos e ainda as que nas actividades acima mencionadas empreguem de 6 a 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que esteja adstrito um único trabalhador, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50 % da facturação geral da empresa, e as que nas actividades acima mencionadas empreguem mais de 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que estejam adstritos apenas 1 ou 2 trabalhadores, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50 % da facturação geral da empresa.

4- Todavia, aos trabalhadores que prestem serviço nas secções de comércio automóvel das empresas referidas no número anterior aplicar-se-á o presente CCTV.

5- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo código, as partes estimam ficar abrangidos, pela presente convenção, 151 000 trabalhadores e 33 000 empregadores.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Vigência e forma de denúncia**

1- O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor, após a sua publicação nos termos da lei.

2- O período de vigência do contrato colectivo é de 12 meses.

3- As tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária poderão ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua aplicação, podendo o restante clausulado ser denunciado com a antecedência máxima de 180 dias em relação ao termo do respectivo período de vigência.

4- O termo dos prazos de denúncia previsto no número anterior poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado de 2 meses, respectivamente, iniciando-se desde logo um período de pré-negociação com base em proposta e resposta provisórias.

5- Terminado o prazo e vigência do contrato sem que haja denúncia do mesmo, considera-se automaticamente renovado, por períodos de 90 dias, se não for denunciado nos 30 dias imediatamente anteriores ao termo de cada um dos períodos em curso.

6- A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também, fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

7- As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Definição de categorias profissionais

No anexo III deste contrato são definidas as categorias profissionais por ele abrangidas, com a indicação das funções que lhes são incumbidas.

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Enquadramento profissional

As categorias profissionais do presente CCTV constam do enquadramento profissional definido (anexo II).

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV serão obrigatoriamente classificados pelas entidades patronais de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2- É vedado às entidades patronais atribuir aos trabalhadores categorias profissionais e graus de enquadramento diferentes dos estabelecidos neste contrato.

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Níveis profissionais

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente contrato são distribuídas em níveis, tendo por base as exigências das tarefas realmente desempenhadas, níveis de formação profissional e de conhecimentos técnicos necessários, grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, tempo de prática e aprendizagem necessários, como também o esforço físico ou mental e meio ambiente em que o trabalhador desempenhe as suas funções ou tarefas.

###### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Condições de admissão

1- Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2- Para o preenchimento de lugares na empresa, a entidade patronal dará preferência aos trabalhadores já em serviço, desde que a entidade patronal considere que esses trabalhadores reúnam as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3- Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admite um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria profissional e grau de enquadramento por este adquirido anteriormente, desde que o trabalhador apresente, para o efeito, no acto da admissão, documento comprovativo da categoria profissional ou grau adquiridos ao serviço da entidade patronal anterior.

4- Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência, de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, tenha administradores ou sócios-gerentes comuns, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira.

5- A admissão deve constar de um documento, escrito e assinado por ambas as partes, sendo um exemplar entregue ao trabalhador e outro enviado ao sindicato respectivo, no prazo de 15 dias, do qual constam as seguintes informações:

- a) Identidade das partes;
- b) Local de trabalho, ou na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou domicílio da entidade patronal;
- c) Categoria do trabalhador e caracterização sumária do seu conteúdo, bem como grau do CCTV;
- d) Data de celebração do contrato e início dos seus efeitos;
- e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) Duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Prazos de aviso prévio a observar pela entidade empregadora e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) Valor e periodicidade da remuneração base inicial, bem como as demais prestações retributivas;
- i) Período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

6- A contagem do tempo de aprendizagem e tirocínio da mesma profissão, far-se-á em relação à soma dos períodos de trabalho prestado numa ou em várias entidades patronais deste ramo de actividade, desde que seja certificado por escrito o cumprimento dos respectivos períodos.

7- Sempre que se verifiquem vagas no quadro dos caixeiros deverá ser dada preferência aos serventes que se encontram ao serviço na empresa.

8- No preenchimento de vagas para a categoria de inspector de vendas deverá ser dada preferência a vendedores do quadro da empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

3- Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

4- Sem prejuízo do disposto relativamente à contratação a termo, 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 funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Exames médicos e inspecções médicas periódicas

Esta matéria é regulada pelos diplomas relativos à higiene e segurança no trabalho.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### **Serviço efectivo**

Salvo os casos previstos na lei e neste contrato, não se considera serviço efectivo para efeitos de promoção o tempo correspondente a faltas injustificadas e bem assim o de licença sem retribuição na parte que exceda os 2 meses.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### **Idade e habilitações mínimas**

- 1- A idade mínima de admissão é de 16 anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2- Apenas podem ser admitidos com 15 anos, os jovens que desempenham actividade considerada «trabalho leve».
- 3- As habilitações mínimas exigidas são escolaridade obrigatória ou equivalente.
- 4- As habilitações referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem as correspondentes profissões.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Trabalho de menores**

- 1- É válido o contrato com menores que tenham completado 16 anos, sem prejuízo no disposto na lei.
- 2- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho salvo quando houver oposição do seu representante legal.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Menores e trabalho nocturno**

Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Condições especiais do trabalho dos menores**

É vedado às entidades patronais utilizar menores nos serviços de balancés, guilhotinas, quinadeiras, prensas de qualquer tipo e com polimento de metais, assim como em postos de trabalho sujeitos a condições que possam ser prejudiciais ao normal desenvolvimento do jovem.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Emprego de deficientes**

As empresas abrangidas pelo presente contrato que necessitem admitir trabalhadores, procurarão incluir entre os recém-admitidos trabalhadores deficientes físicos, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma profissão e escalão.

## SECÇÃO II

### **Carreira profissional**

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Definição**

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a um grau mais elevado do seu enquadramento profissional ou a mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Condições de promoção e acesso**

1- Salvo disposição em contrário neste contrato colectivo de trabalho, as condições de promoção e acesso são as seguintes:

*a)* Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa e na categoria profissional respetiva ascenderão automaticamente ao escalão superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador;

*b)* Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa e na categoria profissional respetiva ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador;

*c)* No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada nos termos das alíneas *a)* e *b)* para a sua promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto normal de trabalho, sendo, no caso do cozinheiro, realizado no organismo competente;

*d)* Os exames a que se refere a alínea anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efetuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O trabalhador designará o seu representante.

2- Em relação aos trabalhadores do comércio e de escritório observar-se-á o seguinte:

*a)* O praticante de operador de venda de peças será obrigatoriamente promovido a operador de venda de peças ajudante logo que complete 3 anos de prática ou 18 anos de idade;

*b)* O operador de venda de peças ajudante será obrigatoriamente promovido a operador de venda de peças de 3.ª logo que complete dois anos de permanência na categoria;

*c)* O operador de venda de peças ascenderá obrigatoriamente à classe imediata após três anos de permanência na categoria;

*d)* Os assistentes administrativos 3.ª e assistentes administrativos 2.ª, ascenderão obrigatoriamente à classe imediata após três anos de permanência na categoria;

*e)* Os paquetes, após 3 anos de prática ou quando atingirem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários; não possuindo as habilitações para estagiários, serão promovidos a contínuos ou porteiros;

*f)* Estagiários - Os estagiários, após 2 anos de permanência nesta categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a assistentes administrativos 3.ª, tendo, em qualquer caso, de prestar um mínimo de quatro meses de estágio;

*g)* A recepcionista/telefonista de 2.ª ascenderá a recepcionista/telefonista de 1.ª após três anos de permanência na categoria;

*h)* Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria profissional à data da entrada em vigor do presente contrato.

3- No sector de garagens observar-se-á o seguinte:

*a)* O estagiário para lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador;

*b)* O estagiário para preparador/lubrificador de viaturas, após um ano de estágio, será promovido a preparador/lubrificador de viaturas;

*c)* O candidato a recepcionista logo que complete dois anos de prática, será obrigatoriamente promovido a recepcionista.

4- O estágio de vendedor terá a duração de 12 meses, período, após o qual o estagiário passará imediatamente a vendedor.

5- Para as categorias profissionais constantes no anexo I, grupo I, todo o trabalhador com idade superior a 20 anos será admitido diretamente para qualquer dos escalões das referidas categorias profissionais.

**SECÇÃO III****Regulamento de aprendizagem e tirocínio**Cláusula 19.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1- Sem prejuízo do disposto na lei, podem ser admitidos como aprendizes os jovens com menos de 16 anos de idade, para ingresso em categoria profissional onde, nos termos do presente CCTV, seja permitida a apren-

dizagem. As habilitações literárias mínimas para admissão como aprendiz são a escolaridade obrigatória ou equivalente.

2- O objecto da aprendizagem é a formação profissional para as profissões constantes do anexo II, mediante a correspondente retribuição, constante do anexo I do presente CCTV.

3- O aprendiz não pode ser responsabilizado por eventuais deteriorações que provoque nos equipamentos e materiais que maneje, resultantes da sua natural inexperiência, no exercício da aprendizagem, nem lhe ser exigida contribuição efectiva para a produtividade da empresa.

4- Quando cessar um contrato como aprendiz ou praticante, a empresa obriga-se passar-lhe certificado referente ao tempo de formação profissional e ao aproveitamento que já possui, com a indicação da profissão ou profissões em que tal se verificou.

5- O tempo de aprendizagem ou tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número anterior.

6- Quando durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular equiparado, ou estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional, será obrigatoriamente promovido a praticante no prazo de 3 meses sobre o termo de um ou outro dos referidos cursos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Promoções**

Ascenderão automaticamente a praticantes os aprendizes que hajam terminado o seu período de aprendizagem e ao grau imediato os praticantes que hajam completado o seu período de tirocínio.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Duração de aprendizagem**

1- A duração de aprendizagem não poderá ultrapassar 3, 2 ou 1 ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 15, 16 ou 17 anos de idade, respectivamente, sem prejuízo no disposto na lei.

2- O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Duração do tirocínio**

O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

a) Nas profissões do grau 8 que admita o tirocínio:

1) 2 anos para os candidatos que concluírem a aprendizagem;

2) 3 anos para os candidatos que não tenham frequentado qualquer escola de aprendizagem.

Estes, no primeiro ano, serão designados por praticantes iniciados.

b) Para as profissões dos graus 9 e 10 que admitam tirocínio, 3, 2 e 1 ano, conforme tenham sido admitidos com 15, 16 e 17 anos, respectivamente.

## SECÇÃO IV

### **Regimes especiais**

#### SUBSECÇÃO I

##### Trabalhadores de escritório e correlativos

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Idade mínima de admissão**

A idade mínima de admissão é de:

a) 16 anos, sem prejuízo das excepções previstas na lei;

b) 18 anos para os contínuos, cobradores, porteiros e guardas.

## SUBSECÇÃO II

### Trabalhadores electricistas

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Habilidades mínimas**

Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de Electricidade da Marinha de Guerra Portuguesa, da Escola da Marinha Portuguesa, de mecânico electricista ou rádio amador da Escola Militar de Electromecânica e com os cursos do instituto de formação profissional do ministério competente, salvo se o regulamento da carteira profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para o trabalhador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Promoções e acesso**

- 1- A duração da aprendizagem, à excepção do electricista auto, não poderá ultrapassar os 2 anos.
- 2- O aprendiz que complete 18 anos de idade será promovido ao grau superior desde que perfaça um mínimo de 6 meses de aprendizagem.
- 3- Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem 2 anos nessa mesma categoria.
- 4- Os pré-oficiais, após 2 anos de permanência nessa categoria, serão promovidos a oficiais.

## SUBSECÇÃO III

### Trabalhadores de hotelaria

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão**

- 1- Só podem ser admitidos trabalhadores maiores de 18 anos.
- 2- Têm preferência de admissão:
  - a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional;
  - b) Os trabalhadores titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras oficialmente reconhecidas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Título profissional**

- Para a categoria abaixo indicada os candidatos terão de preencher os seguintes requisitos:
- Para encarregado de refeitório, ser maior de 21 anos de idade e ter sido aprovado em exame de aptidão profissional oficialmente reconhecido, precedido de estágio não inferior a 12 meses.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Direito à alimentação**

- 1- Nos refeitórios, os trabalhadores apenas têm direito às refeições aí servidas ou confeccionadas.
- 2- A alimentação será fornecida em espécie e será igual à das refeições servidas aos utentes.
- 3- As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horário de trabalho.
- 4- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão estes ser fornecidos nos 30 minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.
- 5- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar as suas refeições principais com intervalo inferior a 5 horas.
- 6- O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 10h00.

7- O trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial (dieta) terá direito a que esta lhe seja fornecida, confeccionada ou, no caso de manifesta impossibilidade, em géneros.

8- Para todos os efeitos deste contrato, o valor de alimentação não pode ser deduzido da parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Aprendizagem**

As profissões enquadradas nas secções de refeitório ou cozinha não admitem aprendizagem.

**SUBSECÇÃO IV**

**Trabalhadores de enfermagem**

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Condições de admissão**

Os trabalhadores de enfermagem são os diplomados por escolas oficialmente reconhecidas.

**SUBSECÇÃO V**

**Trabalhadores de garagem**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Idade de admissão**

1- A idade mínima de admissão dos trabalhadores de garagens é de 16 anos, sem prejuízo do disposto na lei para «trabalhos leves».

2- Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade para exercerem as funções de preparador/lubrificador serão classificados como estagiário para preparador/lubrificador.

**CAPÍTULO III**

**Direitos, deveres e garantias**

**SECÇÃO I**

**Direitos, deveres e garantias**

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Exercer as funções que lhes forem cometidas com zelo e competência;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho que lhes for cometido com zelo e diligência;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial ou comercial, métodos de fabrico e segredos negociais, bem como, no que respeita à específica actividade de reparação de automóveis, não prestar serviços para reparação de veículos a qualquer outra entidade, ainda que efectuados fora das horas de serviço;

- h) cumprir os regulamentos internos da empresa, nos termos da lei, mediante parecer prévio da comissão sindical, comissão intersindical ou, na falta destes, o sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
- i) Cumprir o Regulamento de Prevenção do Alcoolismo e de Substâncias Psicotrópicas - Anexo B;
- j) Não se deslocar para fora do local de trabalho, nas horas de serviço, sem autorização do seu superior hierárquico;
- k) Prestar informações com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e vice-versa;
- l) Usar os fatos de trabalho que forem distribuídos pela empresa durante o tempo de serviço, desde que os mesmos se encontrem em boas condições de apresentação;
- m) Cumprir o horário de trabalho estabelecido para a sua actividade profissional, não abandonando a mesma, sem prejuízo do disposto na matéria relativa ao regime de turnos;
- n) Equipar-se e desequipar-se sem prejuízo de cumprimento do seu horário de trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Deveres das entidades patronais**

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Providenciar boas condições no local de trabalho, instalando os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato individual, salvo nos casos e condições previstas neste CCTV;
- d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de associações sindicais outorgantes, instituições de Segurança Social ou membros de comissões paritárias;
- e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato em relação aos seus associados;
- f) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Tratar com correção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, dando conhecimento ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa;
- i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- j) Zelar por que os trabalhadores ao seu serviço não sejam privados dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional;
- l) Registar em documento próprio da empresa, quando solicitado pelo trabalhador, as datas do início e fim do contrato, bem como a sua categoria profissional;
- m) Informar os trabalhadores sobre tudo que diga respeito às questões da sua segurança e da sua saúde relativas ao posto de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Garantias aos trabalhadores**

1- É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, excepto nos casos em que, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador e parecer do sindicato;
- c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador excepto nos casos em que, nas condições legais, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador e parecer do sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 35.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação 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 da antiguidade;

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

*i)* Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem o seu prévio consentimento, quando tal mudança implique condições de trabalho mais desfavoráveis;

*j)* Impedir aos trabalhadores o acesso aos serviços dos técnicos de assistência social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e do disposto na alínea *j)* da cláusula 32.ª;

*l)* Descontar na retribuição dos trabalhadores quaisquer importâncias a que se julguem com direito, salvo nos casos previstos na lei.

2- A violação das garantias estabelecidas nesta cláusula constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com direito às indemnizações previstas neste contrato.

3- Constituem violação das leis do trabalho e como tal serão punidas as infracções ao disposto nesta cláusula.

#### Cláusula 35.ª

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1- Entende-se por transferência a mudança de local de trabalho com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.

2- As entidades patronais só podem transferir os trabalhadores para outro local de trabalho com o seu acordo escrito, salvo quando a transferência não resulte uma variação sensível, ou de qualquer forma mais prejudicial, do tempo de trajecto para esse local.

3- Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, os trabalhadores poderão, contudo, e salvo acordo em contrário, ser transferidos, desde que essa transferência não lhes cause prejuízo sério.

4- Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo, a entidade patronal custeará as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens.

5- Se a transferência do local de trabalho não envolver mudança de residência do trabalhador, a entidade patronal deverá custear o acréscimo de despesas de transporte e remunerar a diferença do tempo gasto no trajecto.

6- O trabalhador, em caso de transferência de local de trabalho, a título provisório, considera-se em regime de deslocação, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3.

#### Cláusula 36.ª

##### **Transmissão do estabelecimento**

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo no disposto da cláusula 37.ª

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados, junto do transmitente e do adquirente, até ao momento da transmissão.

3- Para efeito do disposto no número 2, deverá o adquirente durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, em lugar bem visível, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos; e quanto aos trabalhadores ausentes por motivos justificados, deverá avisá-los no início daquele período, por carta registada com aviso de recepção, para a última morada por eles comunicada à empresa.

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

#### Cláusula 37.ª

##### **Quotizações**

1- Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades patronais e os delegados sindicais, a comissão sindical ou intersindical ou, na falta daqueles, com o sindicato respectivo e mediante declaração expressa nesse sentido dos trabalhadores, indicando o respectivo sindicato.

2- No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior, as empresas obrigam-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos, até ao dia 30 do mês seguinte a que respeitem, o produto das quotizações pela forma que considerarem mais adequada (numerário, cheque ou vale de correio).

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Segurança e saúde no trabalho**

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao serviço em boas condições de segurança e saúde observando os preceitos legais aplicáveis.

### **SECÇÃO II**

#### **Formação profissional**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Direitos e deveres - Em geral**

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, ainda que fora do seu período normal de trabalho, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Qualificação inicial dos jovens menores**

1- A qualificação inicial dos jovens menores admitidos a prestar trabalho e que dela careçam é assegurada através da frequência de uma modalidade de educação ou formação exigida a menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória, mas não possua uma qualificação profissional, bem como a menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional.

2- A frequência, por parte do menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, de uma modalidade de educação ou formação é regulada na lei e nos artigos seguintes.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Direito individual à formação**

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3- O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que o empregador está adstrito, através da formação contínua.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Formação contínua**

1- O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de horas anuais de formação certificada que pode ser realizado através de uma ou mais ações de formação.

2- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora ou pessoa certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

3- A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

4- Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5- O empregador, deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- Sendo micro ou pequena empresa, o trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 10 ou 15 horas de formação contínua, respectivamente ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

7- Sendo média ou grande empresa, o trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua, ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

8- As horas de formação certificada previstas nos números 6 e 7 da presente cláusula que não foram asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, são transformadas em créditos com referência ao valor das 40 horas/ano previstas na lei.

9- Para efeito do disposto nos números 6 e 7, da presente cláusula, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito do processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

10- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

11- Cessando o contrato de trabalho e, em caso de não cumprimento do número mínimo de horas de formação previsto nos números 6 e 7 da presente cláusula, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação previsto no Código do Trabalho e que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação, nos termos do número 8.

## CAPÍTULO IV

### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical na empresa

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais da empresa.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4- Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

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

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 47.<sup>a</sup>, é o seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

2- O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos desde que estes representem nas empresas mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3- Nas empresas a que se refere a alínea *a*) do número 1, e seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Do direito de reunião nas instalações da empresa**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo no disposto no número anterior os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até ao limite de 15 horas em cada ano, mediante convocação da comissão intersindical ou da comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

3- As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse fim a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa, podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de 6 horas.

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

1- Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Tempo para o exercício das funções sindicais**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a 8 por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de 1 hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3- O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de 4 horas.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Substituições

Cláusula 48.<sup>a</sup>

###### **Substituição dos trabalhadores da mesma profissão**

- 1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria profissional superior à sua terá direito ao respectivo grau de remuneração, previsto neste contrato, durante o tempo efectivo da substituição.
- 2- Os trabalhadores referidos no número anterior terão direito a um subsídio de férias e de Natal sobre o grau de remuneração do trabalhador substituído proporcional ao tempo da respectiva substituição.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

###### **Execução de funções de diversas profissões**

- 1- O trabalhador que execute funções de diversas profissões tem direito a receber a retribuição mais elevada.
- 2- Sempre que o trabalhador execute funções de profissão a que corresponda retribuição superior, adquire, para todos os efeitos, ao fim de 3 meses consecutivos ou 5 intercalados, a nova profissão e respectiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.
- 3- Exceptuam-se do disposto no número anterior as profissões de chefia, em relação às quais o trabalhador adquire tão-somente o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de um ano, caso em que o trabalhador adquirirá igualmente a nova profissão.
- 4- Nos casos de substituição previstos no número anterior, o substituto adquire o direito a ocupar a vaga do substituído, caso esta venha a ocorrer durante o período de substituição.
- 5- Os tempos de trabalho intercalados a que se refere o número 2 contam-se por períodos de 1 ano a partir da data do seu início.
- 6- O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções previsto neste contrato.

#### SECÇÃO II

##### Duração do trabalho

Cláusula 50.<sup>a</sup>

###### **Definição do 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 os intervalos de descanso diários.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

###### **Período normal de trabalho**

- 1- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.
- 2- O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 40 horas por semana e 39 horas para trabalhadores administrativos, tendo os trabalhadores direito a 2 dias de descanso, contínuos ou descontínuos.
- 3- Por acordo entre empresa e trabalhadores, a laboração semanal poderá incluir um 6.º dia, sendo, nesse caso, esse 6.º dia, remunerado com um acréscimo de 2 % e de 5 % sobre o respectivo nível, se laborar, meio-dia ou dia completo, respectivamente, sem prejuízo do direito aos descansos semanais previstos na presente convenção.
- 4- O disposto no número anterior não se aplica às empresas do subsector da montagem ou às empresas funcionalmente a ele ligadas.

5- O período normal de trabalho diário de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até 4 horas diárias.

6- Há tolerância de 15 minutos para transacções, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer 4 horas ou no termo do ano civil.

7- Sem prejuízo de outros acordos entre empregador e trabalhadores, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho.

8- O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos, nem à laboração em regime de banco de horas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Adaptabilidade, período de referência e duração média do trabalho**

1- Salvo no subsector da montagem ou às empresas funcionalmente a ele ligadas, o período normal de trabalho, pode ser aumentado até 2 horas diárias e a duração do trabalho semanal pode atingir as 50 horas, não se contando para este efeito o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho é apurada por referência a período não superior a 12 meses.

3- Durante o período de referência previsto no número 2, a duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode exceder 48 horas.

4- Sob o regime da adaptabilidade, em semana cuja duração de trabalho semanal seja inferior a 40 horas, a redução pode ser feita mediante redução diária do período normal de trabalho, não superior a 2 horas, salvo se as partes accordarem na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias.

5- Trimestralmente, o empregador fornecerá ao trabalhador a conta corrente do aumento e da redução dos períodos diários e semanais de trabalho.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Alteração ao horário de trabalho**

1- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores, envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de 7 dias relativamente ao início da sua aplicação, ou 3 dias em caso de microempresa.

2- Exceptua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a 1 semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de 3 vezes por ano.

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

4- A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica para esse efeito. Excepciona-se os casos em que a empresa possibilite o transporte «de» e «para» a refeição gratuita.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Banco de horas**

1- Sem prejuízo dos acordos em vigor nas empresas, o empregador poderá instituir um banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes:

2- No subsector da montagem ou nas empresas funcionalmente a elas ligadas, as condições de implementação concreta do banco de horas devem ser objecto de negociação com as estruturas representativas dos trabalhadores de cada empresa, embora com a observância do disposto na presente cláusula.

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

4- No subsector da montagem ou nas empresas funcionalmente a ele ligadas, o limite anual referido no número anterior não pode ultrapassar as 100 horas.

5- O aumento do número de horas semanais referido nos números anteriores, é possível, inclusivamente, através da prestação de dias completos de trabalho, isto é, o aumento do número de horas semanais poderá efectuar-se através de dias completos, em vez de acréscimo de horas diárias em dias normais de trabalho, verificadas situações de carácter excepcional de produção ou por acordo entre o empregador e os trabalhadores.

6- No subsector da montagem e das empresas funcionalmente a ele ligadas o regime previsto nesta cláusula só poderá ser observado nas condições do número anterior.

7- 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, verificadas situações de carácter excepcional de produção ou por acordo entre o empregador e os trabalhadores.

8- No caso de acréscimo do tempo de trabalho atingir as 4 horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período para refeição, contado como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

9- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

10- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com 5 dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11- Na compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, o empregador deve avisar o trabalhador do tempo de redução, com 3 dias de antecedência.

12- No subsector da montagem ou nas empresas funcionalmente a ele ligadas, o regime de banco de horas, tanto no acréscimo ao período normal de trabalho como na sua compensação, deve ser do conhecimento dos trabalhadores envolvidos, no início de cada ano.

13- 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 cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

14- 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 efectuado 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, mormente relevando a contiguidade ao gozo de férias.

15- No caso de a compensação não se mostrar efectuada 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.

16- O empregador obriga-se a fornecer trimestralmente ao trabalhador a sua conta corrente do banco de horas.

17- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

18- 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 que não existam transportes públicos colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

19- O trabalho prestado neste âmbito em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a registar como crédito de horas.

20- O trabalho prestado no âmbito do número anterior, no caso de ultrapassar as 4 horas, confere ainda o direito ao subsídio de alimentação ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

21- Qualquer trabalhador que se veja na contingência de não poder prestar trabalho em situação de acréscimo, deverá comunicar e justificar essa indisponibilidade ao respectivo superior hierárquico, utilizando os procedimentos definidos e adoptados para qualquer situação de falta ao período normal de trabalho.

22- A ausência da justificação de falta referida no número anterior, implicará que o período de ausência seja considerado injustificado com todas as consequências daí decorrentes.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Fixação do horário de trabalho

Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato, devendo os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário de trabalho**

1- Mediante acordo escrito entre trabalhador e empregador, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargo de administração ou direção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

- a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
- c) Observância do período normal de trabalho acordado.

3- Na falta de estipulação das partes, aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior.

4- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica, não inferior a:

- a) Duas horas de trabalho normal por dia;
- b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho.

5- A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Regime de trabalho suplementar - Noção**

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que excede esse período.

3- Não se comprehende na noção de trabalho suplementar:

- a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior;
  - b) O prestado para compensar suspensão de actividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;
  - c) A tolerância de 15 minutos prevista no número 6 da 51.<sup>a</sup>;
  - d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho, que não exceda 2 horas diárias;
  - e) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.
- 4- Na situação referida na alínea e) do número 3, o trabalho prestado para compensação não pode exceder os limites diários do número 1 da 59.<sup>a</sup>

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Condições de prestação**

1- 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.

2- 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.

3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando razões atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Limites**

1- O trabalho suplementar previsto no número 1 da 57.<sup>a</sup> está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) No caso de microempresa ou pequena empresa - 200 horas por ano;
- b) No caso de média ou grande empresa - 175 horas por ano;

c) No caso de trabalhador a tempo parcial, 80 horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior;

d) Em dia normal de trabalho - 2 horas;

e) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;

f) Em meio-dia de descanso complementar, um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.

2-O limite a que se refere a alínea c) do número 1 pode ser aumentado, mediante acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, até 150 horas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1-O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no número 4.

2-O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3-O descanso compensatório remunerado previsto nos números 1 e 2 pode ser, com o acordo do trabalhador, substituído por redução equivalente do tempo de trabalho.

4-O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

5-O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6-O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar e turnos**

Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa ou mediante acordo dos trabalhadores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, só sendo autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade patronal comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

2- Considera-se também como noturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente noturno.

3- A remuneração do trabalho noturno será superior em 25 % à do trabalho prestado durante o dia.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Regime geral de trabalho por turnos e laboração contínua**

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- O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que a entidade patronal comprove devidamente a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

3- Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos deverá observar-se, em regra o seguinte:

a) Em regime de 2 turnos, o período normal de trabalho semanal é de 40 horas, distribuídas de segunda a sexta-feira;

*b)* Em regime de 3 turnos, o período normal de trabalho é de 40 horas, podendo ser distribuído por 6 dias, de segunda a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados. Em regra, e salvo acordo em contrário com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato respectivo, as horas do turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira;

*c)* Em regime de laboração contínua e sem prejuízo de outros acordos ou horários em vigor, o período normal de trabalho semanal é, em média, de 40 horas, aferido em cada período de quatro semanas, podendo ser distribuído por 7 dias, de domingo a sábado.

4- A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação para o ministério competente.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

*a)* 15 % de retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;

*b)* 25 % de retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

6- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão de prestação de trabalho ou de contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

7- O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

8- Os acréscimos de retribuição previstos no número 5 integram para todos os efeitos, a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

9- Em regime de turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição, de duração não inferior a 30 minutos, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho; durante o período atrás referido o trabalhador poderá não abandonar o posto de trabalho, mas deve, sempre que possível, ser substituído nas suas ausências por outro trabalhador.

10- Os trabalhadores que completem 50 anos de idade e 20 anos de serviço neste regime têm direito a mudar de turno ou passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem nos sessenta dias imediatos à comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10 % do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

11- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado desse exame e os respectivos elementos de diagnóstico.

12- Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

13- São permitidas as trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e nível, desde que previamente acordadas entre os interessados e a entidade patronal.

14- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

15- Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, ou ao sindicato respectivo, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos, pelo menos, com um mês de antecedência.

16- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

A regulamentação do estatuto do trabalhador-estudante encontra-se prevista na Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, redacção actual.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados, férias

###### Cláusula 65.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal obrigatório e complementar

1-O trabalhador tem direito a um dia completo de descanso semanal obrigatório que é o domingo. No entanto, este dia de descanso semanal obrigatório e com o acordo do trabalhador, poderá não coincidir com o domingo e ser gozado noutro dia da semana, desde que em pelo menos 20 semanas por ano, o gozo ao domingo esteja assegurado. São excepcionados os regimes de laboração contínua em curso nas empresas.

2-Nas empresas do subsector da montagem ou nas empresas funcionalmente a ele ligadas o dia de descanso semanal obrigatório é sempre o domingo.

3- Sem prejuízo do previsto nos números 5 e 6 da cláusula 54.<sup>a</sup>, em regime de banco de horas, que, assim ficam ressalvados, o trabalhador tem direito a um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, agregado ao dia de descanso semanal obrigatório.

4- Sem prejuízo de outros acordos ou horários em vigor nas empresas do setor da construção e montagem ou nas empresas funcionalmente a eles ligadas em regime de laboração contínua, o descanso complementar que não possa ser gozado em determinada semana, será gozado na semana seguinte em acumulação com o descanso semanal obrigatório e complementar desta semana.

5- O empregador deve, sempre que possível, proporcionar o descanso semanal obrigatório no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.

6- O descanso semanal obrigatório e o período de 11 horas correspondente ao descanso diário estabelecido entre dois períodos diários de trabalho consecutivo devem ser gozados em continuidade.

7- O período de 11 horas referido no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, pelo descanso semanal complementar gozado em continuidade ao descanso semanal obrigatório.

###### Cláusula 66.<sup>a</sup>

###### Feriados

1-Para além dos feriados obrigatórios previstos na lei, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval.

2-Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de «pontes», «fins-de-semana», tradição local e outros, dará lugar a distribuição de trabalho por calendário anual, mediante acordo entre a empresa e a comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical ou a maioria dos trabalhadores.

###### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### Direito a férias

1- Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias, respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior.

2-O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos especiais previstos na lei e neste contrato.

3-As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

###### Cláusula 68.<sup>a</sup>

###### Duração de férias

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

2-As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordem que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

**Cláusula 69.<sup>a</sup>**

**Subsídio de férias**

1- No mínimo de 8 dias antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

2- O subsídio de férias beneficia sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3- Para efeito dos cálculos, quer da retribuição do período de férias, quer do respectivo subsídio dos trabalhadores, que auferiram retribuição mista, isto é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável recebida nos últimos 12 meses, acrescida da parte fixa auferida no momento.

**Cláusula 70.<sup>a</sup>**

**Marcação do período de férias**

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Para o efeito deverá o trabalhador indicar à entidade patronal, até 31 de março, o período de férias que pretende gozar.

3- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical.

4- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade patronal e as entidades referidas naquele número.

5- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

6- Se o mapa de férias não for fixado até 15 de maio, o trabalhador gozará as férias no período que tiver indicado nos termos do número 2, a não ser que tenha indicado as suas férias para maio, caso em que o prazo termina em 30 de abril.

7- Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontram ao serviço da mesma entidade patronal será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

8- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

**Cláusula 71.<sup>a</sup>**

**Alteração ou interrupção do período de férias**

1- Se depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivos de interesse da empresa, a alterar ou fazer interromper as férias já iniciadas indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria férias na época fixada; em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com o acréscimo de 100 %.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**

**Violação do direito a férias**

1- A entidade patronal que, intencionalmente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

- 1- Falta é a ausência durante o tempo correspondente a um dia normal de trabalho.  
 2- As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzido o total a dias.  
 3- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

- 1- São consideradas faltas justificadas:
- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
  - b) Por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos seguintes termos:
    - Até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que com ele viva em união de facto ou economia comum, filho ou enteado;
    - Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha recta, não incluídos ponto anterior - Pais, sogros, padrasto, madrasta, genros e noras;
    - Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta - Avós, netos, bisnetos (do próprio ou do cônjuge), ou parente no 2.º grau da linha colateral - Irmãos, cunhados.
  - c) As dadas para acompanhamento de funerais de pessoas previstas na alínea b), quando o funeral não tiver lugar nos dias de falta acima referidas;
  - d) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - e) As dadas no âmbito da legislação em vigor sobre a parentalidade;
  - f) As dadas pelo tempo indispensável para prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, considerando-se como tal o cônjuge, parentes e afins e bem assim quaisquer outras pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação;
  - g) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses materiais ou culturais dos trabalhadores;
  - h) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante, impeditiva de apresentação do trabalhador ao serviço;
  - i) As que resultem de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial;
  - j) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
  - k) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
  - l) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
  - m) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.
- 2- Não implicam perda de retribuição:
- a) As faltas previstas nas alíneas b), d), h), i), l), do número anterior;
  - b) As faltas pelo tempo indispensável para assistência à família, até ao limite de 12 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico ou por um outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa;
  - c) As faltas previstas na alínea k) do número anterior quando comprovadamente não forem remuneradas integralmente por outra entidade.
- 3- No caso da alínea b) do número 1 as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até 8 dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Comunicação e prova das faltas

1- As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam; nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

2- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias

1- 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 de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que sejam salvaguardados o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

## SECÇÃO III

### Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado do trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido 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 os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior aquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, quando se torne certo de que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

1- A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de 2 meses.

2- A entidade patronal poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos seguintes casos:

a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;

b) Quando a licença se destinar ao exercício remunerado de qualquer das funções enumeradas no anexo III noutra empresa ou por conta própria;

c) Quando da concessão de licença resultarem comprovadamente prejuízos directos que ponham em causa a própria actividade da empresa nos casos em que o trabalhador não possa ser substituído por outros, ou quando haja riscos de outros prejuízos de excepcional gravidade.

3- O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no número 1 desta cláusula, deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

4- A entidade patronal só será obrigada a conceder o direito previsto no número 1, decorrido que seja 1 ano sobre o termo da última licença.

5- Os limites fixados nos números 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos ou estágios de formação profissional ou cultural.

6- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeito ao regime legal aplicável, salvo na parte expressamente prevista neste contrato.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

#### SECÇÃO II

### Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato seja a termo ou não.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Justa causa

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- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

*a)* Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

*b)* Violação de direitos e garantias dos 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)* Prática intencional no âmbito da empresa, 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 atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

*h)* Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

*i)* Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou das 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;

*l)* Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

*m)* Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

*n)* Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 83.<sup>a</sup>**Processo disciplinar para despedimento**

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 dez dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera 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 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 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- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no número 2 do artigo 329.<sup>º</sup> do Código do Trabalho.

12- Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja anunciado 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.

13- Nas empresas com um número de trabalhadores não superiores a 20, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos números 2 a 5 e 7 a 10 desta cláusula.

14- É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de cinco dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

15- A decisão do despedimento deve ser fundamentada, com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

16- No caso de o trabalhador arguido ser membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos da cláusula 86.<sup>a</sup>

Cláusula 84.<sup>a</sup>**A ilicitude do despedimento**

1- O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3- O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no número 1 da cláusula 83.<sup>a</sup>;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos números 4 e 5 da cláusula 83.<sup>a</sup> e na lei;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos números 8 a 10 da cláusula 83.<sup>a</sup>

4- Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 8 a 10 da cláusula 83.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5- Para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6- As acções de impugnação do despedimento de representantes sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Remuneração mínima do trabalho

As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I da parte 1.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de valor igual a 5,00 €, ressalvando-se práticas mais favoráveis existentes nas empresas.

2- O valor deste subsídio não será considerado para os cálculos dos subsídios de Natal e de férias.

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1, os trabalhadores ao serviço das empresas que fornecem refeições de valor igual ou superior ao subsídio em causa ou tenham estabelecido acordos de natureza análoga.

4- No caso de a participação na refeição referida no número anterior ser inferior ao valor do subsídio previsto no número 1, o trabalhador terá direito a receber a diferença.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

1- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

A forma para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

sendo:

RM - Retribuição mensal;

HS - Horário semanal.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Desconto das horas de faltas

1- As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

2- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

sendo  $Hs$  o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Situações especiais

1- Sempre que um trabalhador afigure uma retribuição mista, isto é constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada independentemente desta, a remuneração certa prevista neste contrato.

2- A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de retribuição

1- Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 26,50 € enquanto no desempenho dessas funções.

2- Para pagamento das remunerações e abonos de família deverão ser destacados trabalhadores de escritório com classificação profissional nunca inferior a assistente administrativo de 3.<sup>a</sup>

3- Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior, terão direito a uma gratificação mensal calculada da seguinte forma sobre o montante global manuseado:

- Até 5000,00 € ..... 18,00 €;
- Mais de 5000,00 € ..... 26,50 €.

4- O subsídio previsto no número 1 é também devido aos trabalhadores na retribuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5- Sempre que os trabalhadores referidos no número 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o subsídio na parte proporcional ao tempo das substituições, deixando o titular de o receber na mesma proporção.

6- Consideram-se apenas abrangidos pelo número 3 os trabalhadores que recebam do caixa um valor global, (ensacado ou não) e procedam à sua conferência, repartição e prestação de contas aos serviços de tesouraria ou outros pelos pagamentos efectuados.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório

1- O trabalho suplementar prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos 3 dias úteis seguidos, sem perda de retribuição.

2- Em nenhum caso pode o trabalhador receber em relação ao trabalho em dias de descanso ou feriados uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de 3 horas.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Proibição de regimes especiais de retribuição

É vedada às empresas a adopção de regimes especiais de retribuição por peça ou tarefa, salvo acordo escrito da comissão sindical ou da comissão intersindical ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

## Cláusula 94.<sup>a</sup>

### Casos de redução de capacidade para o trabalho

1- Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalhador por incapacidade parcial resultante de doença profissional ou acidente de trabalho ocorrido dentro ou fora do local habitual de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior aquela a que tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

2- As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e a promover as diligências adequadas à sua readaptação ou reconversão profissional.

3- Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de doença profissional ou de acidente de trabalho não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

4- Quando a diminuição do rendimento de trabalho por incapacidade parcial resultar de doença ou acidente não profissional, a empresa diligenciará por conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

## Cláusula 95.<sup>a</sup>

### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores com, pelo menos, 6 meses de antiguidade em 31 de dezembro, terão direito ao subsídio de Natal correspondente a 1 mês de retribuição.

2- Os trabalhadores que tenham menos de 6 meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data do pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente, contando sempre qualquer fracção de um mês como mês completo, desde que superior a quinze dias de serviço efectivo, e se o trabalhador, no mês anterior tiver perfeito pelo menos quinze dias de serviço efectivo.

3- Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado 6 meses de serviço, e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, se este não tiver atingido 6 meses, contando-se sempre qualquer fracção de um mês como mês completo, desde que superior a quinze dias de serviço efectivo, e se o trabalhador, no mês anterior, tiver perfeito pelo menos 15 dias de serviço efectivo.

5- O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro. Verificando-se manifesta incapacidade económica da empresa para o efeito e havendo acordo dos trabalhadores, poderá ser pago, o mais tardar até 15 de dezembro. Exceptua-se a situação da cessação do contrato de trabalho em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

6- Para efeitos do cálculo do subsídio de Natal dos trabalhadores que auferiram uma retribuição mista, isto é, composta por uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável recebida nos últimos 12 meses acrescida da parte fixa auferida no momento.

## Cláusula 96.<sup>a</sup>

### Data de pagamento

1- As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido por forma indelével, no qual figuram o nome completo dos trabalhadores, o número de inscrição na Segurança Social, retribuição mensal, categoria profissional e escalão, os dias de trabalho normal e as horas de trabalho suplementares ou em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2- O pagamento efectuar-se-á até ao último dia do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

3- Sempre que o trabalhador seja retido para efeitos de pagamento da retribuição, para além dos limites do seu horário normal de trabalho desde que a responsabilidade seja objectivamente imputável à entidade patronal, receberá o respectivo período de tempo, na primeira hora como trabalho normal, daí em diante, como trabalho suplementar.

## CAPÍTULO IX

### Despesas com deslocações

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Conceitos gerais

- 1- Entende-se por deslocação em serviço, a prestação de trabalho fora do local habitual.
- 2- Para efeitos deste capítulo, e sem prejuízo do disposto na cláusula 104.<sup>a</sup>, considera-se local habitual de trabalho:
  - a) O estabelecimento definido no contrato individual;
  - b) Na falta de especificação, e para a generalidade dos trabalhadores, a sede, delegação, filial ou outro estabelecimento da empresa em que o trabalhador preste normalmente serviço.
- 3- As despesas com transporte, alojamento e alimentação serão documentadas em conformidade com a prática existente nas empresas.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

- 1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em menos de 2 horas por cada percurso a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.
- 2- O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local da deslocação, e termina no local habitual de trabalho; Se, no entanto, o regresso ao local de trabalho não poder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.
- 3- O tempo de trajecto e espera, na parte que excede o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos dos limites do trabalho suplementar, mas será sempre remunerado como tal.
- 4- Se o tempo de trajecto e espera não excede o período normal de deslocação para o local habitual de trabalho, não será considerado para efeitos do número anterior.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

- 1- Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:
    - a) Às despesas de transporte: Quando o trabalhador não utilize viatura da empresa, deverá, em princípio, utilizar os transportes públicos, se preferir, e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de combustível que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel, motociclo ou ciclomotor, considerando-se os seguros incluídos;
    - b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar, nos termos dos números seguintes;
    - c) Ao pagamento de uma verba diária de 2,00 € para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho;
    - d) Ao regresso imediato, com transportes pagos, se ocorrer falecimento, acidente ou doença grave de cônjuges (ou companheiro(a) com quem coabite maritalmente), filhos ou pais.
  - 2- Entende-se por refeições o pequeno-almoço, o almoço e o jantar. O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie a deslocação antes das 7h00. Terá direito ao almoço sempre que se encontre deslocado entre as 12h00 e as 15h00 e ao jantar se a deslocação se verificar entre as 19h00 e as 22h00.
  - 3- O quantitativo a prestar pelas refeições será o seguinte:
 

– Pequeno-almoço .....	2,00 €;
– Almoço/jantar .....	8,50 €.
- ou, havendo acordo entre as partes, o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

- 1- Consideram-se grandes deslocações em serviço, todas as que não estão compreendidas no número 1 da cláusula 98.<sup>a</sup>

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência do trabalhador e termina no local habitual de trabalho ou da residência do trabalhador.

3- A grande deslocação supõe sempre prévio acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, a não ser que:

- a) A realização de deslocações decorra do contrato individual de trabalho;
- b) A realização de deslocações seja inerente às funções próprias da categoria profissional do trabalhador;
- c) Se verifique iminência de prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados, e desde que o trabalhador não invoque em contrário motivos justificáveis.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no Continente

1- Nas grandes deslocações no Continente, os trabalhadores terão direito a:

- a) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 3,50 € para cobertura de despesas correntes;
- b) Ao pagamento das despesas de transportes, alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação; Se o trabalhador preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de combustível que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel, motociclo ou de ciclomotor, considerando-se os seguros incluídos;
- c) Ao pagamento de viagens por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;
- d) Ao regresso imediato com pagamento de transporte se ocorrer falecimento ou doença grave dos cônjuges (ou companheiro(a) que com o trabalhador coabite maritalmente), filhos ou pais;
- e) A descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia do trabalho seguinte conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, depois das 22h00 ou depois das 3h00, salvo se tiver havido manifesto e intencional desvio por parte do trabalhador ao programa de viagem estabelecido;
- f) Ao meio e à classe de transporte que habitualmente utilizem nas suas deslocações particulares.

2- O pagamento referido nas alíneas a) e b) poderá ser substituído por ajuda de custo diária, a acordar pelas partes.

3- Em princípio as deslocações deverão ter lugar durante o período normal de trabalho. As horas que excederem o horário normal serão pagas como trabalho normal, a não ser que o trabalhador prefira compensar com o tempo de descanso em data a acordar com a entidade patronal.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações ao estrangeiro - Regiões Autónomas

Nas grandes deslocações ao estrangeiro e Regiões Autónomas, além da retribuição normal, os trabalhadores terão direito:

- a) Às despesas da preparação legalmente obrigatórias e devidamente documentadas;
- b) Ao abono correspondente às despesas com a aquisição de equipamento e, bem assim, nas situações em que o rigor climatérico do local de deslocação o justifiquem, ou exigências especiais de representação o imponham, às despesas com a aquisição de vestuário que eventualmente o trabalhador não possua, em termos a acordar, caso a caso;
- c) Às despesas com os transportes. Quando o trabalhador não utilize viatura da empresa, deverá em princípio utilizar os transportes públicos. Se preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 do preço do litro de combustível que vigorar, considerando-se os seguros incluídos;
- d) Ao pagamento das despesas de alojamento e refeições a que houver lugar;
- e) Ao pagamento das viagens por altura do Natal, salvo se for manifestada intenção em contrário por parte do trabalhador;
- f) A descansar no primeiro período de trabalho, ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local da residência habitual se verifique, respectivamente, depois das 22h00 ou depois das 3h00, salvo se tiver havido manifesto e intencional desvio por parte do trabalhador ao programa de viagem estabelecido;
- g) Ao regresso imediato e pagamento das viagens se ocorrer falecimento, acidente ou doença grave dos cônjuges (ou companheiro/a que com ele coabite maritalmente), filhos ou pais;
- h) A uma verba diária de 9,00 € para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a contar da data da partida até à data da chegada;

i) Ao meio e à classe de transporte adequados à natureza própria da deslocação em condições normais de comodidade, devendo em regra, quando se trate de deslocação em grupo, ser idênticas para todos os trabalhadores;

j) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera como trabalho normal, na parte que excede o período normal diário de trabalho, a não ser que o trabalhador prefira compensar esse tempo com descanso em data a acordar com a entidade patronal. No entanto, a parte que excede o período normal de trabalho diário até ao limite de 4 horas será pago como horas suplementares desde que o trabalhador justifique o trabalho prestado nesse tempo, sendo o restante do trajecto e espera remunerado como tempo de trabalho normal.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Doença do pessoal nas grandes deslocações**

1- Durante o período de deslocação, os riscos de doença que em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva caixa de previdência, ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência, passarão a ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante o período de doença, comprovado por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá os direitos previstos em caso de deslocação e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente, ou faltar no local a assistência médica necessária.

3- No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

a) No caso de perda de direitos como beneficiário da caixa de previdência, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;

b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de deslocações**

1- Os trabalhadores com as categorias , chefe de vendas, vendedor (viajante, pracista) ou outros, demonstrador, técnico avaliador, distribuidor, cobrador, empregado de serviços externos (estafeta), motorista e ajudantes de motorista e cujas funções sejam habitualmente desempenhadas no exterior, ficam exclusivamente sujeitos ao regime definido na presente cláusula.

2- O local habitual de trabalho destes trabalhadores será a área ou zona onde forem contratados e em que prestem habitualmente serviço.

3- No exercício das suas funções, dentro do seu local habitual de trabalho, estes trabalhadores terão direito ao seguinte:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, bem como de outros gastos efectuados no interesse da empresa e devidamente comprovados e por aquela aceites;

b) Sempre que o trabalhador, de acordo com a entidade patronal, utilize carro próprio, observar-se-á seguinte:

– Sendo o seguro por conta da empresa, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido pelo produto do coeficiente de 0,23 do preço do litro de gasolina de valor mais elevado, cobrindo o seguro o total dos riscos do veículo, designadamente passageiros, furtos e responsabilidade civil, até ao limite civil previsto obrigatoriamente;

– Sendo o seguro por conta do trabalhador, ser-lhe-á pago o coeficiente de 0,26 sobre o preço do litro 0,23 do preço do litro de gasolina de valor mais elevado;

– Tratando-se de motociclo ou ciclomotor, o coeficiente será respectivamente e nas mesmas condições acima indicadas de 0,10 e 0,12.

c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos termos seguintes:

– Pequeno-almoço .....	2,00 €;
– Almoço/jantar .....	9,00 €;
– Alojamento .....	21,60 €.

ou, havendo acordo entre as partes ao pagamento destas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4- As refeições deverão ser pagas ao trabalhador sempre que por motivo de serviço as não possa tomar no local habitual e no horário seguinte:

- Pequeno-almoço - Quando inicie o serviço antes das 7h00;
- Almoço/jantar - Sempre que se encontre em serviço, respectivamente, entre as 12h00 e as 15h00 e as 19h00 e as 22h00.

5- Os trabalhadores cujo local habitual de trabalho é definido numa área ou zona terão direito ao pagamento das refeições sempre que nos horários referidos no número 4 desta cláusula estejam em local tal que não lhes permitam tomá-las no local da empresa ou da sua residência, nos horários do referido número.

6- Aos trabalhadores referidos nesta cláusula será aplicada, no caso de deslocação para fora do seu local de trabalho habitual, o regime previsto nas cláusulas anteriores deste capítulo.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Falecimento do pessoal deslocado**

1- No caso de falecimento do trabalhador ou familiar deslocado, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da área da residência habitual.

2- No caso de a transferência do corpo ter de ser feita para local diferente da área da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes aos previstos no parágrafo anterior.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Férias do pessoal deslocado**

1- Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local da residência, com pagamento de despesas de transporte pela entidade patronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2- Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado, e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade patronal despenderia se ele fosse gozar férias no local da sua residência.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Período de inactividade**

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### **Seguro do pessoal deslocado**

1- Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salário daí resultante).

2- Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal.

3- Nas grandes deslocações as empresas deverão segurar os trabalhadores, durante o período de deslocação contra riscos de acidentes de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente, de valor nunca inferior a 7500,00 €.

4- Os familiares que, mediante acordo com a entidade patronal, acompanhem o trabalhador, serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem no valor de 5000,00 €.

5- O regime previsto nesta cláusula aplica-se exclusivamente aos trabalhadores dos subsectores de reparação e montagem, que ao abrigo da regulamentação colectiva de trabalho anterior aplicável, já deles beneficiavam.

## CAPÍTULO X

### Prestações complementares

#### SECÇÃO I

##### Subsídio complementar de doença

###### Cláusula 109.<sup>a</sup>

###### Conceito e âmbito

1- Em caso de doença com baixa, é atribuído aos trabalhadores dos subsectores de comércio e garagens um subsídio complementar do das instituições de previdência, limitado, respectivamente, a 60 ou 90 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O subsídio referido no número anterior é devido a partir do quarto dia de baixa, inclusive.

3- Aos trabalhadores dos subsectores de garagens que comprovadamente padeçam de doença profissional será atribuído um complemento de subsídio pago pela previdência, até ao montante da retribuição auferida à data da baixa e até ao limite de 180 dias de baixa.

###### Cláusula 110.<sup>a</sup>

###### Quantitativo de complemento do subsídio

1- O complemento do subsídio será de 25 % da retribuição.

2- Para o subsector de garagens no caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 85 % da retribuição líquida auferida pelo trabalhador, após o decurso do período experimental e até ao limite de 90 dias.

3- A soma das subvenções atribuídas pela entidade patronal e da participação das instituições de previdência não poderá, em caso algum, ser superior à retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data de baixa.

###### Cláusula 111.<sup>a</sup>

###### Controle da situação de doença pela entidade patronal

1- A situação de doença pode ser comprovada por um médico designado pela empresa.

2- Havendo discrepância entre o parecer do médico designado pela empresa e o médico responsável pela baixa, poderá a empresa reclamar para as instituições de previdência respectivas.

3- A empresa poderá mandar verificar a presença no seu domicílio do trabalhador com baixa.

###### Cláusula 112.<sup>a</sup>

###### Perda de direito ao complemento

1- O trabalhador só não terá direito ao complemento do subsídio de doença nos casos seguintes:

*a)* Quando, em resultado da reclamação prevista no número 2 da cláusula anterior, se conclua pela não verificação da doença;

*b)* Desde que o trabalhador, sem motivo justificado, se recuse a ser observado pelo médico designado pela empresa;

*c)* Quando a empresa demonstrar através de fundamentação escrita que o trabalhador não cumpriu as indicações da caixa sobre a sua permanência no domicílio, a não ser que o trabalhador apresente motivos justificáveis;

*d)* Quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, havendo motivos justificáveis, nos 3 dias úteis subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

2- No caso da alínea *c*) do número anterior, o complemento só poderá deixar de ser atribuído a partir da altura em que se comprove a situação aí verificada.

3- O pagamento de subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta, o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento da alta.

## SECÇÃO II

### **Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho**

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho**

1- No que respeita a subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho e as situações de correntes de incapacidade dos subsectores de comércio e garagens, observar-se-á o seguinte:

I- Quanto ao subsector do comércio automóvel:

*a)* Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará por forma a conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas;

*b)* Se a retribuição da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença;

*c)* No caso de incapacidade absoluta temporária, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, durante 6 meses.

II- Quanto ao subsector de garagens:

*a)* Em caso de acidente de trabalho, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa;

*b)* Em caso de assalto à mão armada, ou roubo, a abastecedores de combustíveis durante as horas de serviço de que resulte para estes profissionais incapacidade total ou parcial permanente para o trabalho, as entidades patronais pagar-lhes-ão, ainda, a diferença entre a retribuição auferida à data do acidente e a importância recebida do seguro obrigatório por lei no montante limitado a um capital de 2494,00 €, quando a incapacidade for total, ou quando o não for, a uma percentagem deste capital idêntica à percentagem de incapacidade atribuída por tribunal de trabalho;

*c)* Esta cláusula somente fica a constituir o direito adquirido para além da vigência deste contrato se as companhias seguradoras não agravarem as condições actuais dos contratos de seguro inerentes a esta matéria.

2- A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer acto que vise tirar benefícios desta cláusula por meios dolosos constitui infracção disciplinar.

## SECÇÃO III

### **Refeitório**

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### **Refeitório**

As empresas do subsector de montagem de automóveis que empreguem 50 ou mais trabalhadores devem dispor de uma ou mais salas destinadas exclusivamente a refeitório, com meios próprios para aquecer a comida, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

## CAPÍTULO XI

### **Do trabalho das mulheres**

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais das mulheres**

1- São em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

*a)* Não desempenhar durante a gravidez e até 3 meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição;

*b)* Faltar durante 120 dias ou 150 dias consecutivos, por período da maternidade, os quais não poderão ser descontados, para quaisquer efeitos, salvo quanto à retribuição, designadamente férias, antiguidade ou aposentação;

c) Dois períodos de 1 hora por dia, às trabalhadoras que aleitem filhos, até estes perfazerem um ano, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias; os dois períodos de 1 hora podem ser acumulados mediante acordo das partes.

2- As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas a), b), e c) do número anterior com a brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

3- É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se esse trabalho estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão a todos os trabalhos que, por diploma legal, sejam considerados como implicando riscos efectivos ou potenciais para a função genética, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kg com carácter de regularidade, e a 20 kg em casos excepcionais.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### **Proibição de discriminação**

1- É proibida qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil, ou à situação familiar, sendo garantido o acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.

2- Não são consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam, uma preferência em razão do sexo imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade enquanto valor social.

## CAPÍTULO XII

### **Disciplina**

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelos períodos de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

2- Para efeito da graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3- A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias úteis.

4- As empresas comunicarão ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do número 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinaram.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### **Aplicação de sanções**

1- Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do número 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador através da entrega de uma nota de culpa em que se lhe dê conhecimento da acusação.

2- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3- Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade patronal proferirá uma decisão fundamentada através de documento escrito do qual será entregue uma cópia ao trabalhador.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### **Prescrição de infracção disciplinar**

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

### Cláusula 120.<sup>a</sup>

#### **Caducidade do procedimento disciplinar**

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar, pela entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar.

### Cláusula 121.<sup>a</sup>

#### **Execução de sanções**

A execução de sanções terá lugar nos 3 meses subsequentes à decisão.

## CAPÍTULO XIII

### **Disposições finais**

### Cláusula 122.<sup>a</sup>

#### **Actualização**

As cláusulas de expressão pecuniária sofrerão um acréscimo de valor percentual igual ao aumento global que for estabelecido nas revisões salariais que ocorrerem, tendo a mesma produção de efeitos.

### Cláusula 123.<sup>a</sup>

#### **Cláusula transitória - Reclassificação profissional**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir-lhes profissões e níveis diferentes dos nele previstos.

2- A entrada em vigor da presente convenção colectiva obriga os empregadores abrangidos a reclassificar os trabalhadores nas categorias, graus, escalões e níveis previstos no anexo A.

3- Da reclassificação não pode resultar qualquer prejuízo para o trabalhador, fazendo-se a transposição para a nova categoria profissional.

4- Um trabalhador com categoria profissional extinta e sem correspondência com nova categoria profissional, mantém a mesma ou acorda reclassificação nos termos dos números 2 e 3.

5- Para efeitos de carreira e promoção releva todo o tempo decorrido nas categorias profissionais mantidas, reclassificadas, extintas ou residuais.

### Cláusula 124.<sup>a</sup>

#### **Princípio geral de igualdade de tratamento**

As relações de trabalho abrangidas por este contrato regem-se pelo princípio constitucional de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

### Cláusula 125.<sup>a</sup>

#### **Carácter globalmente mais favorável**

1- O presente CCTV no âmbito do seu contexto substitui todos os instrumentos de regulamentação de trabalho aplicável aos trabalhadores e às empresas representadas pelas associações outorgantes, cuja última publicação consta do *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2023.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, considera-se expressamente este CCTV mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos nos termos do número anterior.

3- Da aplicação do CCTV não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria e, bem assim, diminuição de retribuição, nem dos quantitativos dos abonos para falhas, das ajudas de custo e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data da sua entrada em vigor.

## ANEXO A

**Reclassificação profissional - Cláusula 125.<sup>a</sup>**

\* Reclassificação operada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2023.

\*\*Novas reclassificações.

Categoria nova	Categoria anterior	Níveis
Operadores logística I (Nova categoria)	Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva (mais 1 ano)	7
Operadores logística II (Nova categoria)	Agente de apropriação (mais de 1 ano)	8
	Fiel de armazém	
	Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva (menos 1 ano)	
Operadores logística III (Nova categoria)	Agente de apropriação (menos de 1 ano)	9
	Preparador-repositor (mais 3 anos)	
	Verificador de produtos adquiridos (mais 1 ano)	
Operadores logística IV (Nova categoria)	Embalador	10
	Empilhador	
	Preparador-repositor (menos 3 anos)	
	Verificador de produtos adquiridos (menos 1 ano)	
Operador produção 1. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1) (Nova categoria)	Forjador 1. <sup>a</sup>	8
	Fresador mecânico 1. <sup>a</sup> (produção)	
	Mandrilador mecânico 1. <sup>a</sup>	
	Operador fabril 1. <sup>a</sup>	
	Operador de máquinas de fundição injectada 1. <sup>a</sup>	
	Repuxador 1. <sup>a</sup>	
	Serralheiro civil 1. <sup>a</sup> (produção)	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes 1. <sup>a</sup> (produção)	
	Serralheiro de rastos 1. <sup>a</sup> (produção)	
	Serralheiro mecânico 1. <sup>a</sup>	
	Temperador de metais 1. <sup>a</sup> (produção)	
	Torneiro mecânico 1. <sup>a</sup> (produção)	

Operador produção 2. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1) (Nova categoria)	Estofador em série 1. <sup>a</sup>
	Forjador 2. <sup>a</sup>
	Fresador mecânico 2. <sup>a</sup> (produção)
	Guilhotineiro 1. <sup>a</sup>
	Mandrilador mecânico 2. <sup>a</sup>
	Moldador de estruturas de fibra 1. <sup>a</sup>
	Montador de peças ou órgãos mecânicos em série 1. <sup>a</sup>
	Montador de estruturas metálicas ligeiras 1. <sup>a</sup>
	Operador de banhos químicos e ou eletroquímicos 1. <sup>a</sup>
	Operador fabril 2. <sup>a</sup>
	Operador de máquinas-pantógrafo 1. <sup>a</sup>
	Operador de máquinas de fundição injetada 2. <sup>a</sup>
	Operador de prensa (ou de balancé) 1. <sup>a</sup>
	Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra 1. <sup>a</sup>
	Operador de tratamento de térmicos 1. <sup>a</sup>
	Preparador de tintas para linhas de montagem 1. <sup>a</sup>
	Rebarbador 1. <sup>a</sup>
	Rebitador 1. <sup>a</sup>
	Repuxador 2. <sup>a</sup>
	Serralheiro civil 2. <sup>a</sup> (produção)
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes 2. <sup>a</sup> (produção)
	Serralheiro de rastos 2. <sup>a</sup> (produção)
	Serralheiro mecânico 2. <sup>a</sup> (produção)
	Temperador de metais 2. <sup>a</sup>
	Torneiro mecânico 2. <sup>a</sup> (produção)

9

Operador produção 3. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1) (Nova categoria)	Estofador em série 2. <sup>a</sup>	10
	Forjador 3. <sup>a</sup>	
	Fresador mecânico 3. <sup>a</sup> (produção)	
	Guilhotineiro 2. <sup>a</sup>	
	Mandrilador mecânico 3. <sup>a</sup>	
	Moldador de estruturas de fibra 2. <sup>a</sup>	
	Moldador de estruturas de fibra 3. <sup>a</sup>	
	Montador de peças ou órgãos mecânicos em série 2. <sup>a</sup>	
	Montador de estruturas metálicas ligeiras 2. <sup>a</sup>	
	Operador de banhos químicos e ou eletroquímicos 2. <sup>a</sup>	
	Operador de engenho ou coluna ou portátil	
	Operador de estufas (produção)	
	Operador fabril 3. <sup>a</sup>	
	Operador de máquinas-pantógrafo 2. <sup>a</sup>	
	Operador de máquinas de fundição injetada 3. <sup>a</sup>	
	Operador de máquinas para o fabrico de colchões ou estofos	
	Operador de prensa (ou de balance) 2. <sup>a</sup>	
	Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra 2. <sup>a</sup>	
	Operador de tratamento de térmicos 2. <sup>a</sup>	
	Operador de engenho ou coluna ou portátil	
	Operador heliográfico	
	Preparador de tintas para linhas de montagem 2. <sup>a</sup>	
	Rebarbador 2. <sup>a</sup>	
	Rebitador 2. <sup>a</sup>	
	Repxuador 3. <sup>a</sup>	
	Serralheiro civil 3. <sup>a</sup> (produção)	
	Serralheiro de rastos 3. <sup>a</sup> (produção)	
	Serralheiro mecânico 3. <sup>a</sup> (produção)	
	Temperador de metais 3. <sup>a</sup>	
	Torneiro mecânico 3. <sup>a</sup> (produção)	

Operador manutenção 1. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1) Descritivo revisto	Afinador de máquinas 1. <sup>a</sup>	8
	Ensaiador-afinador 1. <sup>a</sup>	
	Fresador mecânico 1. <sup>a</sup> (manutenção)	
	Montador ajustador de máquinas 1. <sup>a</sup>	
	Retificador mecânico 1. <sup>º</sup> (manutenção)	
	Serralheiro civil 1. <sup>a</sup> (manutenção)	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes 1. <sup>a</sup> (manutenção)	
	Serralheiro de rastos 1. <sup>a</sup> (manutenção)	
	Serralheiro mecânico 1. <sup>a</sup> (manutenção)	
	Torneiro mecânico 1. <sup>a</sup> (manutenção)	
Operador manutenção 2. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1) Descritivo revisto	Afinador de máquinas 2. <sup>a</sup>	9
	Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores 1. <sup>a</sup>	
	Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais (mais de 2 anos)	
	Ensaiador-afinador 2. <sup>a</sup>	
	Fresador mecânico 2. <sup>a</sup> (manutenção)	
	Montador ajustador de máquinas 2. <sup>a</sup>	
	Retificador mecânico 2. <sup>º</sup> (manutenção)	
	Serralheiro civil 2. <sup>a</sup> (manutenção)	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes 2. <sup>a</sup> (manutenção)	
	Serralheiro de rastos 2. <sup>a</sup> (manutenção)	
	Serralheiro mecânico 2. <sup>a</sup> (manutenção)	
	Torneiro mecânico 2. <sup>a</sup> (manutenção)	

Operador manutenção 3. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1) Descritivo revisto	Afinador de máquinas 3. <sup>a</sup>	10
	Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores 2. <sup>a</sup>	
	Ensaiador-afinador 3. <sup>a</sup>	
	Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais (menos de 2 anos)	
	Fresador mecânico 3. <sup>a</sup> (manutenção)	
	Lubrificador	
	Montador ajustador de máquinas 3. <sup>a</sup>	
	Operador de estufas (manutenção)	
	Retificador mecânico 3. <sup>o</sup> (manutenção)	
	Serralheiro civil 3. <sup>a</sup> (manutenção))	
	Serralheiro de rastos 3. <sup>a</sup> (manutenção)	
	Serralheiro mecânico 3. <sup>a</sup> (manutenção)	
Operador reparação 1. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1)	Torneiro mecânico 3. <sup>a</sup> (manutenção)	8
	Fresador mecânico 1. <sup>a</sup> (Reparação)	
	Montador-reconstrutor de baterias (mais de 3 anos)	
	Operador de serviços rápidos de assistência 1. <sup>a</sup>	
	Serralheiro civil 1. <sup>a</sup> (Reparação)	
	Serralheiro de rastos 1. <sup>a</sup> (Reparação)	
	Serralheiro mecânico 1. <sup>a</sup> (Reparação)	
Operador reparação 2. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1)	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes 1. <sup>a</sup> (Reparação)	9
	Fresador mecânico 2. <sup>a</sup> (Reparação)	
	Montador-reconstrutor de baterias (menos de 3 anos)	
	Metalizador à pistola 1. <sup>a</sup>	
	Operador de serviços rápidos de assistência 2. <sup>a</sup>	
	Serralheiro civil 2. <sup>a</sup> (Reparação)	
	Serralheiro de rastos 2. <sup>a</sup> (Reparação)	
Operador reparação 3. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1)	Serralheiro mecânico 2. <sup>a</sup> (Reparação)	10
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes 2. <sup>a</sup> (Reparação)	
	Fresador mecânico 3. <sup>a</sup> (Reparação)	
	Metalizador à pistola 2. <sup>a</sup>	
	Operador de serviços rápidos de assistência 3. <sup>a</sup>	
	Serralheiro civil 3. <sup>a</sup> (Reparação)	
Serralheiro de rastos 3. <sup>a</sup> (Reparação)		
Serralheiro mecânico 3. <sup>a</sup> (Reparação)		

**Operador de venda peças 1. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 2, alínea c))	Caixeiro 1. <sup>a</sup>	8
**Operador de venda peças 2. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 2, alínea c))	Caixeiro 2. <sup>a</sup>	9
**Operador de venda peças 3. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 2, alínea c))	Caixeiro 3. <sup>a</sup>	10
**Operador de venda de peças-ajudante (menos de um ano) e (mais de um ano)	Caixeiro-ajudante (menos de um ano)	12
	Caixeiro-ajudante (mais de um ano)	11
**Operador de venda de peças - Encarregado geral	Caixeiro encarregado geral	4
**Operador de venda de peças - Encarregado ou operador de venda de peças - Chefe de secção	Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção	5
Técnico I	Agente de métodos	5
	Técnico fabril	
	Tradutor	
Técnico secretariado I (Nova categoria)	Secretário III	5
Técnico secretariado II (Nova categoria)	Secretário II	6
Técnico secretariado III (Nova categoria)	Secretário I	7
	Correspondente língua estrangeira	
Diretor (Nova categoria)	Diretor de serviços	1
Assistente administrativo 1. <sup>a</sup> (Ver cláusula 18. <sup>a</sup> ) (Nova categoria)	Escriturário 1. <sup>a</sup>	8
Assistente administrativo 2. <sup>a</sup> (Ver cláusula 18. <sup>a</sup> ) (Nova categoria)	Escriturário 2. <sup>a</sup>	9
Assistente administrativo 3. <sup>a</sup> (Ver cláusula 18. <sup>a</sup> ) (Nova categoria)	Escriturário 3. <sup>a</sup>	10
Preparador/lubrificador de viaturas (Nova categoria)	Lavador de viaturas	10
	Lavador/lubrificador	
	Lubrificador de veículos automóveis	
Estagiário para preparador/lubrificador (Ver cláusula 18. <sup>a</sup> ) (Nova categoria)	Estagiário para lavador/lubrificador	11
Alinhador/montador de pneus (Nova categoria)	Montador de pneus	11

Movimentador de viaturas (Nova categoria)	Movimentador de carros em parques	10
Recepção/telefonista 1. <sup>a</sup>	Telefonista 1. <sup>a</sup>	9
Recepção/telefonista 2. <sup>a</sup>	Telefonista 2. <sup>a</sup>	10
**Técnico de colisão automóvel 1. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1)	Bate-chapa/chapeiro de 1. <sup>a</sup>	8
**Técnico de colisão automóvel 2. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1)	Bate-chapa/chapeiro de 2. <sup>a</sup>	9
**Técnico de colisão automóvel 3. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1)	Bate-chapa/chapeiro de 3. <sup>a</sup>	10
**Técnico de mecânica automóvel 1. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1)	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup>	8
**Técnico de mecânica automóvel 2. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1)	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup>	9
**Técnico de mecânica automóvel 3. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1)	Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup>	10
**Técnico de mecatrónica automóvel 1. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1)	Electromecânico/mecatrónico de 1. <sup>a</sup>	7
**Técnico de mecatrónica automóvel 2. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1)	Electromecânico/mecatrónico de 2. <sup>a</sup>	8
**Técnico de mecatrónica automóvel 3. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1)	Electromecânico/mecatrónico de 3. <sup>a</sup>	9
**Técnico de pintura automóvel 1. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1)	Pintor de veículos, máquinas ou móveis 1. <sup>a</sup>	8
**Técnico de pintura automóvel 2. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1)	Pintor de veículos, máquinas ou móveis 2. <sup>a</sup>	9
**Técnico de pintura automóvel 3. <sup>a</sup> (Aplica-se a cláusula 18. <sup>a</sup> , número 1)	Pintor de veículos, máquinas ou móveis 3. <sup>a</sup>	10

\* Extinção operada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2023.

Categorias extintas
Afiador de ferramentas
Agente de produção
Apontador
Arquivista fabril
Arquivista técnico
Arvorado (construção civil)
Arvorado em linha de montagem
Assentador de isolamentos
Bombeiro fabril
Caixoteiro
Canalizador

Carregador-descarregador
Contínuo
Controlador de aplicação
Controlador-caixa (hotelaria)
Cortador de metal
Cortador ou serrador de materiais
Cortador de tecidos ou pergamoides
Cozinheiro
Dactilógrafo
Decapador por jacto
Decapador por processos químicos
Desenhador maquetista
Desenhador retocador (artes gráficas)
Despachante
Despenseiro
Empregado de lavandaria
Empregado de refeitório
Encadernador gráfico
Encalçador
Estagiário a lubrificador
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa
Estucador (construção civil)
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos
Ferrageiro
Fundidor - Moldador manual
Inspetor administrativo
Inspetor de vendas
Jardineiro
Lavadeiro
Maçariqueiro
Manufactor de material de higiene e segurança
Maquinista de força motriz
Medidor
Monitor
Monitor informático
Operador de «telex»

Operador periférico
Pedreiro (trolha)
Pintor de construção civil
Planeador (programador de fabrico)
Preparador de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes
Roupeiro
Servente

## ANEXO B

**Regulamento de Prevenção do Alcoolismo e Substâncias Psicotrópicas**

1- Não é permitida a entrada de bebidas alcoólicas ou substâncias psicotrópicas nas instalações da empresa, mesmo para consumo próprio.

2- É igualmente proibido aos trabalhadores ingerirem bebidas alcoólicas nos locais de trabalho, que antes, quer durante, quer após os respectivos períodos de trabalho.

3- Não é permitida a execução de qualquer tarefa e/ou atividade sob o efeito de álcool ou de substâncias psicotrópicas.

4- Quando os trabalhadores apresentarem alterações comportamentais julgadas anómalas, detetadas por indícios físicos ou comportamentais, poderão ser submetidos, mediante seu acordo, a testes de controlo da alcoolémia e de substâncias psicotrópicas, realizados pelos serviços de saúde no trabalho.

5- Em caso de acidente de trabalho, em que o trabalhador seja interveniente ou sinistrado, o controlo da alcoolémia e de substâncias psicotrópicas poderá ser realizado apenas mediante a intervenção de autoridades policiais ou de fiscalização das condições de trabalho.

6- A pesquisa de alcoolemia será feita, com carácter aleatório, de entre aqueles que prestam serviço na empresa e, caso se aplique, sujeitos a testes para detecção de substâncias psicotrópicas, por indicação dos serviços de medicina do trabalho.

7- Para efeitos do disposto no presente regulamento, considera-se estar sob os efeitos do álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

8- Aos trabalhadores abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele código.

9- Os resultados do controlo de alcoolémia são confidenciais, podendo apenas ser comunicados ao próprio.

9.1- Caso não concorde com o resultado do teste, o trabalhador poderá requerer um contra-análise que será realizada de imediato:

*i)* Por novo exame; ou

*ii)* Por análise de sangue.

9.2- Em caso de resultado positivo do teste, os custos da contra-análise são encargo do trabalhador.

10- Os serviços de saúde no trabalho comunicarão à empresa apenas se o trabalhador está apto ou inapto para o trabalho e, neste último caso por quanto tempo.

11- É aplicável ao consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, com as devidas adaptações, o disposto nos números anteriores.

12- É dever de qualquer superior hierárquico, responsável de segurança e saúde encaminhar o trabalhador com alterações comportamentais consideradas anómalas para os serviços de saúde no trabalho.

13- A entidade patronal pode, dentro dos limites permitidos pela lei, dispor de regulamento interno para regulamentar esta matéria.

## ANEXO I

**Tabelas salariais**

Níveis	Tabela I	Tabela II
1	1 379,00 €	1 455,00 €
2	1 217,00 €	1 331,00 €
3	1 060,00 €	1 201,00 €
4	958,00 €	1 075,00 €
5	952,00 €	977,00 €
6	948,00 €	960,00 €
7	943,00 €	950,00 €
8	940,00 €	946,00 €
9	939,00 €	943,00 €
10	935,00 €	940,00 €
11	932,00 €	937,00 €
12	927,00 €	933,00 €
13	923,00 €	930,00 €

Nota - As tabelas salariais do anexo I, com excepção das tabelas aplicáveis aos aprendizes e praticantes, vigoram e produzem efeitos em 2026 a partir da data da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

As tabelas aplicáveis aos aprendizes e praticantes (grupos I a IV) vigoram e produzem efeitos a partir da entrada em vigor do Salário Mínimo Nacional para 2026, isto é, a partir de 1 de janeiro de 2026.

**Critério diferenciador de tabelas**

Empresas estritamente comerciais são aquelas que se dedicam em separado ou conjuntamente à importação, comércio por grosso e ou retalho de veículos, máquinas agrícolas e industriais, pneus, peças e acessórios, motociclos, reboques e outros bens ligados à actividade automóvel.

## II

Empresas estritamente de reparação são aquelas que se dedicam exclusivamente à reparação de veículos automóveis.

## III

Empresas estritamente de montagem de automóveis são aquelas que se dedicam exclusivamente à montagem de automóveis.

## IV

Empresas polivalentes são aquelas que, além das actividades estritamente comerciais ligadas ao comércio automóvel, exercem outras actividades comerciais e ou industriais de prestação de serviços.

## V

As empresas referidas no número 1 aplicam-se as tabelas I e II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 1 119 000,00 €.

As empresas referidas nos números II, III e IV aplicam-se as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 2 105 000,00 €, deduzidos os impostos e taxas sobre as quais não indicam margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

Às empresas em que, por virtude da aplicação de instrumentação anterior, já seja aplicada a tabela II da referida instrumentação aplicar-se-á a tabela II do presente CCT, não podendo, a partir da data da entrada em vigor do mesmo, passar a aplicar-se a tabela I.

### Grupo I

#### Categorias profissionais com aprendizagem e prática e com oficiais de 1.º nos graus 8 e 9

Tabela salarial de aprendizes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	736,00 €	736,00 €	920,00 €	920,00 €	920,00 €	920,00 €
16 anos	736,00 €	736,00 €	920,00 €	920,00 €	-	-
17 anos	736,00 €	736,00 €	-	-	-	-

Tabela salarial dos praticantes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

	Tabela I	Tabela II
Praticante iniciado	736,00 €	736,00 €
Praticante do 1.º ano	920,00 €	920,00 €
Praticante do 2.º ano *	920,00 €	920,00 €

\* Os praticantes do 2.º ano que tenham iniciado a carreira como praticantes iniciados têm uma remuneração mensal igual ao salário mínimo nacional em vigor.

### Grupo II

#### Categorias profissionais sem aprendizagem, mas com prática

Tabela salarial dos praticantes das categorias profissionais sem aprendizagem

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	736,00 €	736,00 €	920,00 €	920,00 €	920,00 €	920,00 €
16 anos	736,00 €	736,00 €	920,00 €	920,00 €	-	-
17 anos	736,00 €	736,00 €	-	-	-	-

### GRUPO III

#### Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

Tabela salarial das categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

1.º ano	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos	736,00 €	736,00 €
Praticante de 19 anos	920,00 €	920,00 €

### GRUPO IV

#### Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

Tabela salarial das categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante de 1.º ano com 18 anos	736,00 €	736,00 €
Praticante de 1.º ano com 19 anos	736,00 €	736,00 €
Praticante de 2.º ano	920,00 €	920,00 €

#### Paquetes (Escritório) e praticantes (Comércio e armazém)

	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
Paquetes	920,00 €	920,00 €	920,00 €	920,00 €	920,00 €	920,00 €
Praticantes	736,00 €	736,00 €	920,00 €	920,00 €	920,00 €	920,00 €

### ANEXO II

#### Enquadramento das categorias profissionais em níveis ou graus da remuneração

Nível 1:

Director - (Nova categoria - Acordo de 2023);  
 Director de serviços - Reclassificado em director;  
 Gerente comercial.

Nível 2:

Chefe de divisão;  
 Técnico IV<sup>1</sup>.

Nível 3:

Chefe de serviços/chefe de departamento;  
 Técnico III<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Foram reclassificados em técnico IV, os «técnicos industriais» (escalão III), (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 1993).

<sup>2</sup> Foram reclassificados em técnico III, o «analista de sistemas», o «contabilista - Empresa grupo A», o «técnico industrial» (escalão II), o «técnico de software», (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 1993).

#### Nível 4:

Caixeiro-encarregado geral - Reclassificado em operador de venda de peças - Encarregado geral;  
 Encarregado geral;  
 Instrutor técnico;  
 Operador de venda de peças - Encarregado geral (Nova categoria) - (Descritivo do caixeiro - Encarregado geral);  
 Programador de informática;  
 Técnico II<sup>3</sup>.

#### Nível 5:

Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção - Reclassificado em operador de venda de peças - Encarregado ou operador de venda de peças - Chefe de secção;  
 Chefe de compras;  
 Chefe de secção;  
 Chefe de vendas;  
 Desenhador projectista;  
 Encarregado geral de armazém;  
 Gestor de stocks;  
 Medidor-orçamentista coordenador;  
 Operador de venda de peças-chefe de secção (Nova categoria - Descritivo do caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção);  
 Planificador - 1.º escalão;  
 Técnico secretariado I (Nova categoria - Acordo 2023);  
 Técnico I<sup>4</sup>.

#### Nível 6:

Agente de compras;  
 Agente de métodos (menos de quatro anos);  
 Agente de normalização;  
 Analista de funções;  
 Chefe de linha de montagem;  
 Coordenador de equipa;  
 Desenhador de estudos;  
 Encarregado;  
 Encarregado (electricistas);  
 Encarregado de armazém;  
 Enfermeiro;  
 Inspector técnico;  
 Medidor-orçamentista (mais de seis anos);  
 Planificador - 2.º escalão (mais de seis anos);  
 Preparador de trabalho (mais de um ano);  
 Prospector de vendas;  
 Secretário/a direcção;  
 Subchefe de secção;  
 Técnico administrativo;  
 Técnico de ambiente (Nova categoria);  
 Técnico avaliador;  
 Técnico de controle de qualidade;  
 Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações;  
 Técnico de gás auto;  
 Técnico de manutenção industrial;

<sup>3</sup> Foram reclassificados em técnico II, «técnico industrial» (escalão I), o «contabilista - Empresa do grupo B», o «tesoureiro», (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 1993).

<sup>4</sup> Foram reclassificados em técnico I, o «guarda livros», o «programador mecanográfico», (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 1993).

Técnico de prevenção;  
 Técnico secretariado II (Nova categoria - Acordo de 2023).

Nível 7:

Chefe de equipa (chefe de grupo);  
 Chefe de equipa (electricista);  
 Cronometrista (mais de um ano);  
 Demonstrador de máquinas e equipamentos;  
 Desenhador gráfico - Descritivo revisto;  
 Encarregado de garagem;  
 Electromecânico/mecatrónico automóvel de 1.ª - Reclassificado em técnico de mecatrónica automóvel de 1.ª;  
 Mecânico autogás 1.ª;  
 Medidor-orçamentista (mais de três e menos de seis anos);  
 Operador de computador;  
 Operador de laboratório químico;  
 Orçamentista;  
 Operador de logística I (Nova categoria - Acordo 2023);  
 Planificador - 2.º escalão (mais de três e menos de seis anos);  
 Técnico de mecatrónica automóvel de 1.ª - (Nova categoria - Descritivo de electromecânico/mecatrónico de 1.ª);  
 Técnico de veículos híbridos e eléctricos de 1.ª (Nova categoria);  
 Técnico de métodos;  
 Técnico de metrologia;  
 Técnico estagiário;  
 Técnico secretariado III (Nova categoria - Acordo 2023).

Nível 8:

Assistente administrativo 1.ª - (Nova categoria - Acordo 2023)  
 Bate-chapas de 1.ª - Reclassificado em técnico de colisão automóvel de 1.ª;  
 Caixa;  
 Caixeiro de 1.ª - Reclassificado em operador de venda de peças de 1.ª;  
 Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 1.ª;  
 Carpinteiro de limpos e ou conservação de 1.ª;  
 Cobrador (mais de três anos);  
 Conferente (mais de três anos);  
 Controlador de qualidade (mais de um ano);  
 Cronometrista (menos de um ano);  
 Desenhador gráfico (três a seis anos) - Descritivo revisto;  
 Electricista (mais de três anos);  
 Electricista auto de 1.ª;  
 Electricista bobinador (mais de três anos);  
 Electricista de baixa tensão (mais de três anos);  
 Electricista de conservação industrial (mais de três anos);  
 Electromecânico/mecatrónico automóvel de 2.ª - Reclassificado em técnico de mecatrónica automóvel de 2.ª;  
 Encarregado de refeitório;  
 Estofador de 1.ª;  
 Experimentador (mais de um ano);  
 Fogueiro de 1.ª;  
 Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª;  
 Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 1.ª;  
 Mecânico de automóveis de 1.ª - Reclassificado em técnico de mecânica automóvel de 1.ª;  
 Mecânico autogás 2.ª;  
 Mecânico de bombas de injecção de 1.ª;  
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª;

Medidor-orçamentista (menos de três anos);  
 Motorista de pesados;  
 Operador de logística II (Nova categoria - Acordo 2023);  
 Operador de manutenção de 1.ª - Descritivo revisto;  
 Operador de produção 1.ª (Nova categoria - Acordo 2023);  
 Operador de reparação de 1.ª;  
 Operador de venda de peças de 1.ª - (Nova categoria - Descritivo de caixeiro);  
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.ª - Reclassificado em técnico de pintura automóvel, máquinas ou móveis de 1.ª;  
 Planificador - 2.º escalão (menos de três anos);  
 Preparador auxiliar de trabalho;  
 Promotor de vendas;  
 Recepcionista ou atendedor de oficina (mais de um ano);  
 Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1.ª;  
 Técnico de colisão de 1.ª (Nova categoria - Descritivo do bate-chapas/chapeiro de 1.ª);  
 Técnico de mecânica automóvel de 1.ª (Nova categoria - Descritivo de mecânico de automóveis de 1.ª);  
 Técnico de mecatrónica automóvel de 2.ª - (Nova categoria - Descritivo de electromecânico/mecatrónico de 2.ª);  
 Técnico de pintura automóvel, máquinas ou móveis de 1.ª (Nova categoria - descritivo de pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.ª);  
 Técnico de veículos híbridos e eléctricos de 2.ª (Nova categoria);  
 Vendedor (caixeiro-viajante ou caixeiro de praça) - Descritivo revisto.

#### Nível 9:

Ajudante de fiel de armazém;  
 Assistente administrativo 2.ª - (Nova categoria - Acordo 2023);  
 Bate-chapas de 2.ª - Reclassificado em técnico de colisão de 2.ª;  
 Caixa de balcão;  
 Caixeiro de 2.ª - Reclassificado em operador de venda de peças de 2.ª;  
 Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 2.ª;  
 Carpinteiro de limpos e ou conservação de 2.ª;  
 Casquinheiro de 1.ª;  
 Cobrador (menos de três anos);  
 Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais - Reclassificado em operador de manutenção de 2.ª (mais de 2 anos);  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transportes de 1.ª;  
 Conferente (menos de três anos);  
 Conferente-abastecedor de linha (mais de dois anos);  
 Desenhador gráfico (até três anos) - Descritivo revisto;  
 Electricista auto de 2.ª;  
 Electricista (menos de três anos);  
 Electricista bobinador (menos de três anos);  
 Electricista de baixa tensão (menos de três anos);  
 Electricista de conservação industrial (menos de três anos);  
 Electromecânico/mecatrónico automóvel de 3.ª - Reclassificado em técnico de mecatrónica automóvel de 3.ª;  
 Empregado de balcão;  
 Estanhador de 1.ª;  
 Estofador de 2.ª;  
 Experimentador (menos de um ano);  
 Ferramenteiro de 1.ª;  
 Fogueiro de 2.ª;  
 Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 2.ª;  
 Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª;  
 Mecânico de automóveis de 2.ª - Reclassificado em técnico de mecânica automóvel de 2.ª;  
 Mecânico autogás 3.ª;

Mecânico de bombas de injecção de 2.ª;  
 Técnico de colisão de 2.ª (Nova categoria - Descritivo do bate-chapas/chapeiro de 2.ª);  
 Técnico de mecânica automóvel de 2.ª (Nova categoria - Descritivo de mecânico de automóveis de 2.ª);  
 Técnico de mecatrónica automóvel de 3.ª (Nova categoria - Descritivo de electromecânico/mecatrónico de 3.ª);  
 Técnico de pintura automóvel, máquinas ou móveis de 2.ª (Nova categoria - Descritivo de pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.ª);  
 Técnico de veículos híbridos e eléctricos de 3.ª (Nova categoria);  
 Mecânico de madeiras de 1.ª;  
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª;  
 Montador de pneus especializado;  
 Montador-ajustador de máquinas de 2.ª - Reclassificado em operador de manutenção de 2.ª;  
 Montador-reconstrutor de baterias (menos de três anos) - Reclassificado em operador de reparação de 2.ª  
 Motorista de ligeiros;  
 Operador de prevenção, higiene e segurança (com mais de dois anos);  
 Operador de produção 2.ª (Nova categoria - Acordo 2023);  
 Operador de reparação de 2.ª;  
 Operador de venda de peças de 2.ª - (Nova categoria - Descritivo de caixeiro);  
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.ª - Reclassificado em técnico de pintura automóvel de 2.ª;  
 Polidor de 1.ª;  
 Preparador de pintura de 1.ª;  
 Recepcionista de parques de estacionamento;  
 Recepcionista/telefonista de 1.ª;  
 Recepcionista-atendedor de oficina (menos de um ano);  
 Soldador por electroarco ou oxi-acetilénio de 2.ª;  
 Soldador por pontos ou costura de 1.ª;  
 Vulcanizador de 1.ª

#### Nível 10:

Ajudante de motorista;  
 Assistente administrativo 3.ª (Nova categoria - Acordo 2023);  
 Bate-chapas de 3.ª - Reclassificado em técnico de colisão de 3.ª;  
 Caixeiro de 3.ª - Reclassificado em operador de venda de peças de 3.ª;  
 Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 3.ª;  
 Carpinteiro de limpos e ou conservação de 3.ª;  
 Casquinheiro de 2.ª;  
 Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais (menos de 2 anos) - Reclassificado em operador de produção de 3.ª (menos de 2 anos);  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;  
 Conferente-abastecedor de linha (menos de dois anos);  
 Controlador de qualidade (menos de um ano);  
 Desempenador (mais de dois anos);  
 Detector de deficiências de fabrico (mais de dois anos);  
 Estanhador de 2.ª;  
 Estofador de 3.ª;  
 Ferramenteiro de 2.ª;  
 Fogueiro de 3.ª;  
 Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 3.ª;  
 Mecânico de aparelho de precisão de 3.ª;  
 Mecânico de automóveis de 3.ª - Reclassificado em técnico de mecânica automóveis de 3.ª;  
 Mecânico de bombas de injecção de 3.ª;  
 Mecânico de madeiras de 2.ª;  
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª;  
 Movimentador de viaturas (Nova categoria - Acordo 2023);  
 Operador de logística IV (Nova categoria - Acordo 2023);  
 Operador de manutenção de 3.ª - Descritivo revisto;

Operador de prevenção, higiene e segurança (com menos de dois anos);  
 Operador de Produção 3.ª (Nova categoria - Acordo 2023);  
 Operador de reparação de 3.ª;  
 Operador de venda de peças de 3.ª (Nova categoria - Descritivo do caixeiro);  
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.ª - Reclassificado em técnico de pintura automóvel, máquinas ou móveis de 3.ª;  
 Polidor de 2.ª;  
 Pré-oficial electricista do 2.º ano;  
 Preparador de pintura de 2.ª;  
 Recepção ou atendedor de stand;  
 Recepção/telefonista de 2.ª;  
 Soldador de baixo ponto de fusão (mais de dois anos);  
 Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 3.ª;  
 Soldador por pontos ou costura de 2.ª;  
 Técnico de colisão de 3.ª (Nova categoria - Descritivo do bate-chapas/chapeiro de 3.ª);  
 Técnico de mecânica automóvel de 3.ª (Nova categoria - Descritivo de mecânico de automóveis de 3.ª);  
 Técnico de pintura automóvel, máquinas ou móveis de 3.ª (Nova categoria - Descritivo de pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.ª);  
 Vendedor de automóveis;  
 Verificador de produtos adquiridos (menos de um ano) - Reclassificado em operador de logística IV;  
 Vulcanizador de 2.ª

#### Nível 11:

Alinhador/montador de pneus (Nova categoria);  
 Amarrador;  
 Caixeiro-ajudante (mais de um ano) - Reclassificado em operador de venda de peças-ajudante (mais de um ano);  
 Desempenador (menos de dois anos);  
 Detector de deficiências de fabrico (menos de dois anos);  
 Distribuidor;  
 Embalador - Reclassificado em operador de logística IV;  
 Empilhador - Reclassificado em operador de logística IV;  
 Empregador de serviços externos (estafeta);  
 Escolhedor e classificador de sucatas;  
 Estagiário do 1.º ano;  
 Estagiário para preparador/lubrificador (Nova categoria);  
 Lavador;  
 Limpador de viaturas;  
 Mecânico de madeiras de 3.ª;  
 Moldador de estruturas de fibra de 3.ª - Reclassificado em operador de produção de 3.ª;  
 Montador de pneus - Reclassificado em alinhador/montador de pneus;  
 Operador de engenho de coluna ou portátil (menos de dois anos) - Reclassificado em operador de produção de 3.ª;  
 Operador de máquinas de fabrico de colchão ou estofos (menos de dois anos) - Reclassificado em operador de produção de 3.ª;  
 Operador heliográfico (mais de quatro anos) - Reclassificado em operador de produção de 3.ª;  
 Operador de venda de peças-ajudante (mais de um ano) - (Nova categoria - Descritivo de caixeiro-ajudante, mais de 1 ano);  
 Pré-oficial electricistas do 1.º ano;  
 Soldador de baixo ponto de fusão (menos de dois anos);  
 Tirocinante técnico de desenho do 2.º ano;  
 Vendedor estagiário.

#### Nível 12:

Abastecedor de combustíveis;  
 Ajudante de electricista do 2.º ano (à excepção do electricista auto);

Caixeiro-ajudante (menos de um ano) - Reclassificado em operador de venda de peças-ajudante (menos de um ano);

Estagiário do 1.º ano;

Estagiário para lavador/lubrificador - Reclassificado em estagiário de preparador/lubrificador;

Guarda;

Guarda de garagens;

Operador heliográfico (menos de quatro anos) - Reclassificado em operador de produção de 3.ª);

Operador de venda de peças-ajudante (menos de um ano) - (Nova categoria - Descritivo de caixeiro-ajudante, menos de 1 ano);

Porteiro;

Servente/operário não especializado;

Tirocinante técnico de desenho do 1.º ano.

Nível 13:

Ajudante de electricista do 1.º ano (à excepção do electricista auto);

Estagiário para lavador;

Servente de limpeza.

### ANEXO III

#### Definição de funções

*Abastecedor de combustíveis* - É o trabalhador maior de 18 anos de idade que faz a venda de combustíveis e de todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e do equipamento afectos à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

*Afinador de máquinas* - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas. - Reclassificado operador de manutenção.

*Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores* - É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores até 125 cc, procedendo por vezes à sua montagem. - Reclassificado operador de manutenção.

*Afinador, reparador e montador de bicicletas, ciclomotores e motociclos* - É o trabalhador que repara e afina bicicletas, ciclomotores e motociclos, procedendo por vezes à sua montagem.

*Agente de aprovisionamento* - É o trabalhador que, existindo secção de aprovisionamento, recebe e encaixa documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos, bem como estabelecer a ligação entre o sector comercial e o sector oficinais. - Reclassificado operador de logística.

*Agente de compras* - É o trabalhador que, mediante directrizes superiores, estuda e interpreta especificações técnicas, pedidos de compra, desenhos, catálogos, etc., das matérias-primas, máquinas e equipamentos necessários à produção directa ou indirecta. Procede a diversas operações essenciais ao aprovisionamento das melhores condições de preço, qualidade e prazos de entrega, elaborando consultas a diversos fornecedores. Procede ao estudo e comparação técnico-comercial das diversas propostas. Em casos especiais trata do desembarço alfandegário.

*Agente de métodos* - É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência oficinais, analisa projectos nas fases de orçamentação e ou execução, podendo propor alterações, estuda métodos (de trabalho, tempos, ferramentas) e indica os materiais e ou matérias-primas, de acordo com as especificações do projecto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho. - Reclassificado em técnico I.

*Agente de normalização* - É o trabalhador que procede ao estudo de normas a utilizar na empresa quanto aos produtos, materiais, processos ou formas de procedimento. Pode superintender no arquivo e divulgação das normas.

*Ajudante de fiel de armazém* - É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

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

*Alinhador(a)/montador(a) de pneus (Novo)* - É o trabalhador(a) que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos, analisa a boa condição dos mesmos, procede à reparação de furos, efectua calibragem das rodas e alinhamento de direcção. Pode proceder a outros tipos de trabalho que estejam inerentes à função.

*Amarrador* - É o trabalhador que amarra e ou pendura peças ligeiras em ganchos de arame ou suportes similares apropriados para receberem tratamento por pintura, banhos químicos ou electro-químicos.

*Analista de funções* - É o trabalhador que reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho. Escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar; analisa as tarefas tal como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho; regista de modo claro, directo e pormenorizado as diversas fases do trabalho tendo em atenção a sequência lógica, de movimentos, acções e tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre o que faz o trabalhador, como o faz, por que o faz e o que exige o seu trabalho; executa um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

*Assentador de isolamentos* - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

*Assistente administrativo (Nova categoria, tem o descriptivo do escriturário)* - O trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; nomeadamente, redige relatórios, cartas, notas informativas e documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais e internos relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos e atende o telefone nos casos inerentes à sua função. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Bate-chapas (chapeiro)*- É o trabalhador que executa e ou repara peças em chapa fina, enferma e desempenha por martelagem e ou prensagem, substitui peças de chapa ou partes, regulariza superfícies e respectivas ligações, alinha correctamente conjuntos e subconjuntos utilizando ferramentas e equipamentos adequados.

- Reclassificado em técnico de colisão automóvel.

*Caixa* - É o trabalhador que, nos escritórios, tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro e valores; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Caixa de balcão* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, recebe numerário ou cheques em pagamento de mercadorias ou serviços no local de venda, verifica as somas devidas, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa.

*Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho, elaborando guias de remessa (vendas a dinheiro ou crédito) no momento da venda. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produto que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Poderá eventualmente colaborar na conferência e arrumação das mercadorias entradas na loja. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

- Reclassificado em operador de venda de peças.

*Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para operador de venda de peças. - Reclassificado em operador de venda de peças-ajudante (menos de um ano e mais de 1 ano).

*Caixeiro encarregado geral* - É o trabalhador a quem compete coordenar e orientar o serviço dos caixeiros-encarregados ou chefes de secção. - Reclassificado em operador de venda de peças - Encarregado geral.

*Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção* - É o trabalhador a quem compete dirigir um estabelecimento ou uma secção e ou que coadjuva o caixeiro-encarregado geral. - Reclassificado em operador de venda de peças-encarregado ou operador de venda de peças-chefe de secção.

*Caixeiro de praça (pracista)* - É o vendedor que exerce a sua actividade na área da sede da entidade patrional e concelhos limítrofes ou ainda segundo a natureza do produto que vende - Enquadrado como vendedor (Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2023).

***Caixeiro-viajante*** - É o vendedor que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça - Enquadrado como vendedor (*Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2023).

***Carpinteiro de carroçarias/estruturas*** - É o trabalhador que fabrica, monta e repara, manual ou mecanicamente, estruturas para vários tipos de carroçarias, procedendo aos seus acabamentos, nomeadamente à fixação e montagem de alumínios, vidros, vedante, fechos, guias, redes, aplicações laminadas de madeiras prensadas, revestimentos plásticos e outros.

***Carpinteiro de limpos e ou conservação*** - É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, executa os trabalhos de conservação, reparação ou modificação de equipamentos ou instalações em madeira ou matérias similares.

***Casquinheiro*** - É o trabalhador que repara e eventualmente fabrica radiadores de refrigeração de motores e os seus componentes e ainda acessórios ornamentais para viaturas automóveis.

***Chefe de compras*** - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e ou adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento de acordo com a política da empresa.

***Chefe de divisão*** - É o trabalhador que estuda, organiza redige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, nas várias áreas da empresa as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro da área que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades da área, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

***Chefe de serviços/chefe de departamento*** - É o trabalhador que faz estudos, dirige ou coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários sectores da empresa (departamento ou serviço, consoante a orgânica da empresa), as actividades que lhe são próprias. Exerce, dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência, funções de planeamento, organização e controlo do pessoal sob a sua supervisão, de acordo com orientações e fins definidos. Poderá propor ao seu superior hierárquico a aquisição de equipamento e outros meios materiais, bem como a admissão dos recursos humanos necessários ao bom funcionamento dos serviços por que é responsável.

***Chefe de equipa (chefe de grupo)*** - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais que executem funções análogas e ou complementares.<sup>5</sup>

***Chefe de linha de montagem*** - É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.

***Chefe de secção*** - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de escritórios e correlativos.

***Chefe de vendas*** - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

***Cobrador*** - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

***Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte*** - É o trabalhador que, dentro das instalações da empresa, conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, em empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos. Estas máquinas só podem ter capacidade até 15 t de carga e estarem equipadas com lanças de comprimento inferior a 15 m e serem manobradas a menos de 10 m de altura.

***Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais*** - É o trabalhador que, de acordo com instruções e ou especificações simples, executa todas as tarefas inerentes ao funcionamento da estação, nomeadamente, dosagem de produtos químicos, manobras de sistemas de bombagem, leitura e registo de instrumentos de controlo e limpeza.

***Conferente*** - É o trabalhador que desempenha predominantemente as funções de abertura de caixotes de peças e acessórios desencaixotamento e confere e classifica o material e eventualmente regista a entrada e ou a saída de mercadorias e ou materiais com vista ao seu acondicionamento ou expedição.

***Conferente abastecedor de linha*** - É o trabalhador que, nas oficinas e em linhas de montagem, confere e verifica o material quanto ao seu estado e o distribui pelos postos de trabalho.

<sup>5</sup> Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por operário-chefe. O número de trabalhadores sob as ordens do chefe de equipa não poderá exceder 12.

*Controlador de qualidade* - É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

*Correspondente em línguas estrangeiras* - É o trabalhador que redige cartas, eventualmente notando-as em estenografia, e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, normalmente em língua estrangeira, dita-as ou dactilografá-las. Pode ser encarregue de se ocupar dos respectivos processos. - Reclassificado em técnico de secretariado.

*Cronometrista* - É o trabalhador que analisa os ciclos operatórios de tarefas executadas nos postos de trabalho, procedendo à medição dos tempos de execução, ritmos ou cadência de trabalho, podendo registar em impressos próprios as medições que efectua.

*Demonstrador de máquinas e equipamentos* - É o trabalhador que efectua demonstrações, dentro ou fora das instalações, de diversos tipos de viaturas, máquinas e equipamentos ou acessórios, com o objectivo de permitir que os clientes se apercebam das suas características, qualidades técnicas e do conveniente funcionamento dos mesmos.

*Desempenador* - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede a desempanes simples em peças ou materiais, sem que para isso utilize régua, esquadros ou outras ferramentas de precisão ou plano de desempeno.

*Desenhador de estudos* - É o trabalhador que, a partir de directivas definidas superiormente, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor relativos a anteprojectos e projectos simples de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação, com base em elementos por ele recolhidos ou que lhe sejam fornecidos. Estuda soluções alternativas de procedimento e propõe as mais aconselháveis, os materiais a utilizar, os acabamentos e tolerâncias a respeitar, as formas de ligação dos elementos e a normalização aplicável. Desenha e pormenoriza as peças até ao pormenor necessário para a sua execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais e a tecnologia de execução. Pode eventualmente orientar outros trabalhadores da sua especialidade. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

*Desenhador gráfico* - É o trabalhador que conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Descritivo revisto.

*Desenhador projectista* - É o trabalhador que participa, de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s), na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às soluções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto, ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjunto ou de pormenor, listagem de materiais e especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese, incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas a planos gerais e a projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamento e processos para concurso; com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e elaboração, responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução e planear algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

*Detector de deficiências de fabrico* - É o trabalhador que, de forma simples, por tacto, visão ou utilizando instrumentos de fácil leitura, verifica se o produto adquirido, em curso de fabrico ou acabado, está em condições de utilização, separando o que apresenta deficiências; para o efeito recebe instruções simples.

*Director* - É o trabalhador(a) que dirige, gera, estuda, organiza e coordena a empresa, algum dos seus estabelecimentos ou setores, dentro dos poderes que lhe foram conferidos. Planeia, orienta, dirige e fiscaliza a actividade, segundo os objetivos estabelecidos, a política e as normas adoptadas. Cria e mantém uma estrutura que permita desenvolver e dirigir a empresa de maneira eficaz, verificando os custos. Poder-lhe-á ser confiada a política financeira e outras.

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

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sector de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento dessas mercadorias.

*Electromecânico/mecatrónico automóvel* - É o trabalhador que executa de modo autónomo a verificação de funcionamento, diagnóstico e correcção de anomalias em sistemas mecânicos, eléctricos e ou electrónicos de veículos automóveis, interpretando e analisando esquemas dos sistemas mecânicos, eléctricos ou electrónicos, manuseando aparelhos para diagnóstico e monitorização de medidas e avarias nos motores dos veículos e seus órgãos acessórios. - Reclassificado em técnico de mecatrónica automóvel.

*Electricista* - É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em estabelecimentos comerciais ou industriais e outros locais; orienta, frequentemente, a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta.

*Electricista auto* - É o trabalhador que instala, repara, conserva e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica nomeadamente circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação, acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor e acumulador. Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

*Electricista bobinador* - É o trabalhador que, utilizando dispositivos adequados, bobina e ensaia toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Electricista de baixa tensão* - É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa as tarefas fundamentais do electricista, mas em relação a circuitos e aparelhagem, eléctrica de baixa tensão.

*Electricista de conservação industrial* - É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Embalador* - É o trabalhador que predominantemente embala e ou desembala mercadorias diversas, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento. Reclassificado em operador de logística IV.

*Empilhador* - É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias por processos físicos ou mecânicos, podendo eventualmente executar outras tarefas afins. Reclassificado em operador de logística IV.

*Empregado de balcão* - É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e de mais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Fornece aos empregados das mesas os artigos por estes solicitados, passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos e arrecada os documentos e créditos autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

*Empregado de serviços externos (estafeta)* - É o trabalhador que efectua no exterior pequenas aquisições, entrega ou recolha de documentos, serviço de informação, podendo eventualmente proceder a pagamentos de pequeno montante.

*Encarregado* - É o trabalhador que dirige, coordena e orienta directamente chefes de linha de montagem e ou chefes de equipa e ou outros trabalhadores com profissões comuns ou diversas. Incluem-se nesta categoria profissional os trabalhadores que, estando classificados como chefes de equipa, são coordenados directamente pela entidade patronal.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Encarregado geral de armazém* - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

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

**Encarregado geral** - É o trabalhador que, nos limites de poderes em que está investido, organiza os seus serviços dirigindo e coordenando directamente um ou mais encarregados.

**Encarregado de refeitório** - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório. Requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços. Fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos. Distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina. Verifica a quantidade e qualidade das refeições. Elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregue de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

**Enfermeiro** - É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até a aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular: observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico; efectua registo relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

**Ensaiador-afinador** - É o trabalhador que, predominantemente, analisa o estado das máquinas ou veículos a reparar a fim de determinar as reparações a efectuar e ultimar as respectivas afinações depois da reparação ou na fase final de fabricação.

**Escolhedor e classificador de sucata** - É o trabalhador que escolhe e classifica sucata de metais destinados, a fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder à desmontagem simples.

**Estagiário** - É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de assistente administrativo.

**Estagiário a lavador** - É o trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

**Estagiário para preparador/lubrificador (Nova categoria)** - É o trabalhador que, após um ano de estágio, será promovido a Preparador/lubrificador de viaturas.

**Estanhador** - É o trabalhador que, com o auxílio de equipamento adequado, aplica um revestimento de estanho sobre peças ou materiais para os proteger. Prepara e executa operações de soldadura e enchimentos a estanho, assim como outras operações inerentes a esta profissão.

**Estofador** - É o trabalhador que traça os moldes e o material e executa as operações de talhar, coser, encher, maçar, pregar ou grampar, na confecção e reparação de estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas. Pode proceder às montagens inerentes à função e operações subsequentes necessárias ao seu desenvolvimento, designadamente reparação de entradas de água, desde que compatíveis com os seus conhecimentos profissionais e com o seu trabalho quotidiano.

**Estofador em série e ou colchoeiro mecânico** - É o trabalhador que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem e ou que opera uma máquina de debruar colchões de molas. Incluem-se aqui os trabalhadores que operem em máquinas de soldar plásticos e pergamóides por alta frequência. - Reclassificado em operador de produção.

**Experimentador** - É o trabalhador que na linha de montagem experimenta e verifica as unidades em curso de montagem, a fim de assinalar anomalias no funcionamento, tendo em vista a sua posterior correção. - Reclassificado em controlador de qualidade (apenas o que tiver + de 1 ano). O que tiver - de 1 ano, mantém-se.

**Ferramenteiro** - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

**Fiel de armazém** - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela enumeração e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém. - Reclassificado em operador de logística II.

**Fogueiro** - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto 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 de combustível.

**Forjador** - É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, tempera ou revenido. - Reclassificado em operador de produção.

**Fresador mecânico** - É o trabalhador que, operando uma fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenhos ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Reclassificado em operador de produção/manutenção/reparação (depende do sector onde ficar inserido).

**Gerente comercial** - É o trabalhador que, mediante procura bastante, gera e administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta, de acordo com a política da empresa que para o efeito for decidida.

**Gestor de «stocks»** - É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controle dos stocks de matérias-primas, materiais ou peças. Baseia-se em dados informáticos ou outros, que selecciona criteriosamente, tratando-os de acordo com a política de gestão da empresa. Quando necessário, propõe alterações do regime de gestão, rotação e controle dos stocks de matérias-primas, materiais ou peças.

**Guarda** - É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações gerais do escritório e/ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, entradas e saídas de mercadorias, veículos e materiais.

**Guarda de garagens** - É o trabalhador a quem é confiada a guarda e vigilância das instalações e das viaturas nelas recolhidas, bem como todo o material e máquinas, podendo também proceder à venda de combustíveis e lubrificantes e à entrega de veículos aos clientes e receber facturas.

**Guilhotineiro** - É o trabalhador que, em guilhotinas apropriadas, corta chapas metálicas de diversas espessuras. Trabalha de acordo com instruções, planos de corte ou croquis das peças em chapa a obter na guilhotina. Regula as esferas e guias da máquina, segundo as dimensões e ângulos indicados. Pode, quando necessário, marcar nas chapas as linhas de corte. - Reclassificado em operador de produção.

**Inspector técnico** - É o trabalhador que controla o serviço de assistência dos concessionários e agentes. Inspecciona o serviço do pessoal de assistência, fornecendo-lhe apoio de consulência e formação. Analisa reclamações dos clientes nos aspectos de garantia do produto e de eficiência na assistência, efectuando contactos directos com estes para a sua resolução. Executa programas para melhoria de condições de produtividade e assistência e analisa dados deste sector de actividade, tais como rendimentos e objectivos mensais.

**Instrutor técnico** - É o trabalhador que tem a seu cargo a escola de formação, aperfeiçoamento e especialização. Elabora toda a matéria a ministrar na formação. Rege cursos técnicos, teóricos e práticos, desde o mais modesto grau de qualificação dos instruendos ao mais elevado, em grupo ou individualmente. Os conhecimentos obtidos ao longo da sua carreira profissional, o estudo permanente das técnicas, a eventual frequência de cursos e estágios em Portugal e ou no estrangeiro, habilitam-no a prestar, quando solicitado, apoio na resolução de problemas técnicos, dentro ou fora da empresa, a solicitação desta. Traduz dados e informações de literatura estrangeira na versão portuguesa, assim como a compilação de esquemas, fórmulas e métodos operacionais de importância didáctica.

**Lavador** - É o trabalhador que procede à lavagem, interior ou exterior, simples ou completa dos veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas, com meios próprios, executa serviços para preparação e acabamentos nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras-de-ar.

**Lavador/lubrificador** - É o trabalhador que, com meios ou produtos próprios, procede à limpeza e lavagem, interior ou exterior, simples ou completa de veículos, máquinas e peças, retirando-lhes, nomeadamente, impurezas, colas e massa, executa serviços para preparação e acabamentos efectuados por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras de ar. Lubrifica, muda óleos ou atesta níveis em peças, máquinas ou veículos. Executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos. - Reclassificado em Preparador/Lubrificador de viaturas.

**Lavador de viaturas** - É o trabalhador que procede à lavagem interior ou exterior, simples ou completa dos veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas, com meios próprios, executa serviços para preparação e acabamentos nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras-de-ar. Eventualmente poderá proceder à lubrificação de viaturas, desde que esta tarefa seja compatível com os seus conhecimentos profissionais e com o seu trabalho quotidiano. - Reclassificado em preparador/lubrificador de viaturas.

*Limpador de viaturas* - É o trabalhador que, com meios ou produtos próprios, procede à limpeza das viaturas, retirando-lhes quaisquer impurezas, excesso de colas e outras substâncias.

*Lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos apropriados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. - Reclassificado em operador de manutenção.

*Lubrificador de veículos automóveis* - É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, mudança de óleo no motor caixa de velocidades e diferencial, ou atesta os mesmos, se os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito de óleo de travões, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço assim o justifique. - Reclassificado em preparador/lubrificador de viaturas.

*Mandrilador mecânico* - É o trabalhador que, operando uma mandriladora, executa trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em máquinas de furar radiais apropriadas, executam os mesmos trabalhos. - Reclassificado em operador de produção.

*Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais* - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta, desmonta e conserva os órgãos de aparelhagem, pesada de máquinas agrícolas e ou industriais, nomeadamente de escavar, terraplenar, tractores, ceifeiras, debulhadoras e ceifeiras-debulhadoras.

*Mecânico de aparelhos de precisão* - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

*Mecânico de automóveis* - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outras viaturas e executa outros trabalhos de assistência e manutenção relacionados com esta mecânica. - Reclassificado em Técnico de mecânica automóvel.

*Mecânico autogás* - É o trabalhador mecânico de automóveis que, para além do exercício destas funções, está credenciado pela Direcção-Geral da Energia para o exercício da montagem de componentes de veículos automóveis para a queima de combustível gasoso. Monta, desmonta e repara os kits de conversão e seus componentes e acessórios, experimenta e afina os veículos convertidos, utilizando os materiais e equipamentos homologados para o efeito e satisfazendo as normas legais aplicáveis, com respeito pelas instruções e regras de boa técnica do uso do gás.

*Mecânica de bombas de injeção* - É o trabalhador que, predominantemente, monta e desmonta, repara, transforma e afina bombas de injeção e injectores e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Mecânico de madeiras* - É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, forno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

*Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento* - É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controle. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de proteção e controle.

*Medidor orçamentista* - É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão de-obra e serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

*Medidor orçamentista-coordenador* - É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos, coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos e execução. Para isto, deverá possuir conhecimentos práticos da obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

*Metalizador à pistola* - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, pulveriza e projecta metal fundido para cobrir materiais, peças ou objectos, com camada protectora ou decorativa, ou para recuperação de peças danificadas ou com desgaste. - Reclassificado em operador de reparação.

*Moldador de estruturas de fibra* - É o trabalhador que prepara e executa a moldagem para construção de apetrechos e outras estruturas de fibra. Constrói e dá os acabamentos (sempre trabalhando em fibra). Poderá executar o molde de madeira se tiver conhecimentos de carpinteiro. - Reclassificado em operador de produção.

*Montador-ajustador de máquinas* - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigido possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nestas profissões os trabalhadores que procedem à rascagem, das peças, por forma a conseguir determinado grau do acabamento das superfícies. - Reclassificado em operador de manutenção.

*Montador de estruturas metálicas ligeiras* - É o trabalhador que procede à montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos mesmos, à excepção de pequenos acertos sem grande rigor. - Reclassificado em operador de produção.

*Montador de peças ou órgãos mecânicos em série* - É o trabalhador que, em linhas de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados em máquinas. Não lhe compete qualquer modificação ou ajustamento nas peças que monta. - Reclassificado em operador de produção.

*Montador de pneus* - É o trabalhador que procede à montagem e desmontarem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras de ar. - Reclassificado em alinhador/montador de pneus.

*Montador de pneus especializado* - É o trabalhador que procede à montagem e desmontarem de pneumáticos, reparação de furos em pneus ou câmaras de ar e à calibragem das rodas e ou alinhamento de direcção.

*Montador-reconstrutor de bateria* - É o trabalhador que efectua a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias ou acumuladores, monta as placas e outros elementos de uma bateria; liga as placas umas às outras por soldadura, fecha as baterias, prepara o electrólito, efectua a ligação da bateria às barras de distribuição, controla a carga com auxílio de aparelhos eléctricos de medida e retira e substitui as placas deficientes. Pode executar apenas parte dessas operações e ser denominado em conformidade. - Reclassificado em operador de reparação.

*Motorista (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 zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

*Movimentador de carros em parques* - É o trabalhador que movimenta nas linhas de montagem as unidades e as arruma nos parques da empresa. - Reclassificado em movimentador de viaturas.

*Movimentador de viaturas* - É o trabalhador(a) que, dentro da organização e de acordo com orientações e procedimentos definidos, procede à movimentação e parqueamento de viaturas, apoia a manutenção de viaturas em parque e a sua preparação para entrega.

*Operador de banhos químicos e ou electroquímicos* - É o trabalhador que coloca e retira em instalações apropriadas objectos de metal para tratamento por processos químicos e ou electroquímicos e conduz os banhos segundo instruções que lhe são fornecidos a fim de se obter depósitos metálicos, regularização das superfícies (abrilhantamento) ou oxidação anódica ou outro tratamento semelhante. Incluem-se nesta profissão os metalizadores por imersão, em banho de metal em fusão. - Reclassificado em operador de produção.

*Operador de computador* - É o trabalhador que planifica o trabalho a realizar e controla a sua execução. Quer em multiprocessamento quer em monoprocessamento opera e controla o computador através da consola. Prepara o computador para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação. Pode orientar a secção dos operadores de periférico.

*Operador de engenho de coluna ou portátil* - É o trabalhador que no engenho de furar de coluna ou portátil executa furação, rascagem e facejamento do material ou peças devidamente marcadas e ou na falta de marcação pode utilizar ferramentas adequadas de simples manejo como esperas ou apoios previamente regulados por outrem. - Reclassificado em operador de produção.

*Operador de estufa* - É o trabalhador que controla o funcionamento de estufas e procede à carga e descarga das mesmas. - Reclassificado em operador de produção/manutenção (depende do sector onde se insere).

*Operador de laboratório químico* - É o trabalhador que procede à análise química de materiais ferrosos e ou não ferrosos e a exames metalográficos, sabendo interpretar os resultados, nomeadamente controlar a composição, qualidade e propriedades de matérias-primas.

*Operador de logística* - (Nova categoria - Acordo 2023) - É o trabalhador(a) que prepara e executa notas de encomenda ou pedidos de materiais, ferramentas e equipamentos. Procede á embalagem, desencaixamento, carga, descarga, conferência de material e documentação, separação e colocação/abastecimento dos

materiais e mercadorias no armazém ou noutras sectores da empresa, em instalações de clientes ou fornecedores, de acordo com procedimentos e localização definida, podendo para o efeito, utilizar meios de transporte. Participa na elaboração de inventários e colabora na atualização de registo e organização do material do armazém. Executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabiliza-se pela enumeração e conservação dos mesmos. Propõe e implementa, com supervisão, ações de melhoria contínua dentro do seu ambiente de trabalho. Os trabalhadores cujo exercício de funções dependa de conhecimentos técnicos e/ou especializados, ou exerçam funções de coordenação de outros trabalhadores, da mesma categoria, serão integrados nos níveis I ou II da categoria. (Níveis - Nível I (7) > 3 anos; Nível II (8) 2 anos até 3 anos; Nível III (9) > 1 ano e até 2 anos; Nível IV (10) Até 1 ano.

*Operador de manutenção* - É o trabalhador(a) qualificado e/ou credenciado de acordo com as normas, que executa operações inerentes a qualquer tipo de manutenção, preventiva e/ou corretiva, em materiais, equipamentos ferramentas e/ou infraestruturas, bem como as respectivas tarefas preparatórias e complementares, em conformidade com os planos de manutenção, manuais de equipamentos e máquinas e normas estabelecidas, podendo para o efeito, utilizar meios de transporte. Interpreta e executa todas as suas actividades de acordo com as normas e especificações técnicas para o efeito. Procede ao registo das operações efectuadas, avaliando-as adequadamente, elaborando um relatório respeitante a cada intervenção. Poderá apoiar e formar outros operadores. Propõe e implementa, com supervisão, ações de melhoria contínua dentro do seu ambiente de trabalho. ( 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> )

*Operador de máquinas-pantógrafo* - É o trabalhador que regula, manobra e opera a máquina-pantógrafo que faz diversos trabalhos de reprodução ou cópia de modelos e outros de natureza análoga. - Reclassificado em operador de produção.

*Operador de máquinas de fundição injectada* - É o trabalhador que opera máquinas de fundição injectada procedendo à montagem e desmontagem das respectivas ferramentas. - Reclassificado em operador de produção.

*Operador de máquinas para o fabrico de colchões ou estofo*s - É o trabalhador que pode operar as seguintes máquinas: de agrafar, de costurar e de acolchoar e ou manualmente executar as operações de encher colchões ou almofadas. - Reclassificado em operador de produção.

*Operador de prensa (ou de balancé)* - É o trabalhador que afina, regula e manobra máquinas, à excepção das prensas de forjar ou das máquinas de enformar por outro processo e para o efeito de acordo com o desenho, plano de corte ou escantilhão próprio; monta e regula esperas ou guias e fixa os dispositivos ou ferramentas de corte ou de enformar (punção, alfece, cunhos, matrizes e lâminas). - Reclassificado em operador de produção.

*Operador de prevenção higiene e segurança* - É o trabalhador que, predominantemente, assegura as condições de segurança e combate a incêndios e presta os primeiros socorros a sinistrados. Auxilia directamente o técnico de prevenção na sua actividade normal, designadamente na inspecção diária de equipamentos e instalações, na análise das condições de trabalho, na medição dos factores ambientais (humididade, temperatura, iluminação, ruídos, poeiras e gases tóxicos) existentes nos diversos locais de protecção individual, na assistência a trabalhos que impliquem cuidados especiais de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as normas gerais de segurança em vigor na empresa.

*Operador de produção* (Nova categoria - Acordo 2023) - É o trabalhador(a) qualificado e ou credenciado de acordo com as normas, pelas entidades competentes, que em ambiente fabril e ou oficina, prepara, constrói, monta elementos ligeiros pré-fabricados e procede a acabamentos em peças únicas ou em série, em ciclo manual, automático ou de automação, com recurso a materiais, ferramentas, equipamentos e máquinas convencionais e/ou programáveis, adequados à respectiva atividade produtiva. Poderá apoiar e formar outros operadores. Interpreta e executa todas as suas actividades de acordo com as normas e especificações técnicas para o efeito. Verifica e avalia, relativamente a cada uma das operações do processo de produção, a existência dos meios, bem como a sua efectiva utilização e controle adequados. Abre e repara caixas e outros tipos de contentores de mercadorias diversas, podendo proceder à sua embalagem. Confere, quanto ao seu estado e quantidade, classifica o material, faz registo de entrada e saída, procedendo à sua arrumação, distribuição e inventariação, podendo, para o efeito, utilizar máquinas de transporte, sendo ainda responsável pela sua conservação. Pode proceder à arrumação, em local próprio, do produto final. Assegura a manutenção preventiva da ferramenta e ou do equipamento que opera e tem a seu cargo a vigilância das instalações. Propõe e implementa, com supervisão, ações de melhoria contínua dentro do seu ambiente de trabalho.

*Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra* - É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, quina, dobra ou enrola chapas ou outros materiais metálicos segundo formas previamente determinadas. - Reclassificado em operador de produção.

***Operador de reparação*** - É o trabalhador oficinal que detecta as avarias/deficiências, afina, repara, monta, desmonta todo e qualquer trabalho elemento constitutivo de veículos, máquinas ou peças, executando, ainda, trabalhos de assistência e manutenção afins. Prepara, combina e aplica os produtos de pintura, procede aos respectivos acabamentos e executa as tarefas necessárias à confecção, reparação e montagem de estofos, garnições e outros componentes dos veículos, bem como as que se mostrem necessárias para todos estes efeitos.

***Operador de tratamento de térmicos*** - É o trabalhador que opera com fornos de tratamento térmico, procedendo também à condução de geradores. Opera ainda com prensas de endireitamento e máquinas de granalhar, fosfatrar e lavar. Opera com máquinas de dureza e tem a seu cargo a vigilância das respectivas instalações e equipamentos. - Reclassificado em operador de produção.

***Operador fabril*** - É o trabalhador que conduz o equipamento afecto à fabricação de componentes, em ciclo manual, automático ou de automação. Procede à montagem ou reparação dos componentes de chapa, fibra ou outros materiais de estrutura ou carroçaria, podendo efectuar operações de soldadura ou colagem de qualquer tipo, bem como tarefas de acabamentos, tais como regularização de superfícies e respectivas ligações. Prepara peças metálicas, ferramentas e equipamentos para ulteriores operações industriais, nomeadamente retirando-lhes impurezas, gorduras ou óxidos, procede ao respectivo tratamento, utilizando todos os meios indicados e adequados para o efeito. Prepara e combina produtos e realiza operações com vista à moldagem e fabrico de componentes. Prepara, combina e aplica os produtos de pintura, adaptando-os às necessidades de cada sistema e procede ao respectivo polimento. Aplica vedantes, insonorizantes, lubrificantes e realiza operações de protecção à pintura. Monta peças, aparelhos, órgãos mecânicos, eléctricos ou electrónicos, e pequenos conjuntos. Detecta e corrige possíveis deficiências, afina eventuais desajustamentos para obtenção do produto final de acordo com as especificações. Abre e repara caixas, se necessário, ou outros tipos de contentores de mercadorias diversas, podendo proceder à sua embalagem. Confere, quanto ao seu estado e quantidade, classifica o material, faz registos de entrada e saída, procedendo à sua arrumação, distribuição e inventariação, podendo, para o efeito, utilizar máquinas de transporte. É ainda responsável pela sua conservação. Experimenta, ensaiia, detecta e avalia eventuais desvios de qualidade estabelecidos para cada peça, produto ou veículo. Procede ao registo das avaliações efectuadas, pontuando-as adequadamente, elaborando um relatório simples respeitante a cada intervenção. Poderá apoiar e formar outros operadores. Faz manutenção preventiva do equipamento e da ferramenta com que opera. Pode proceder à arrumação, em local próprio, do produto final. Relativamente a cada uma das operações do processo de produção, verifica e avalia a existência dos meios, bem como a sua efectiva utilização e controle adequados. Operador heliográfico - É o trabalhador que predominantemente trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas, podendo acessoriamente efectuar outro tipo de reprodução de documentos. - Reclassificado em operador de produção (Acordo de 2023).

***Operário não especializado*** - É o trabalhador que exerce funções simples, indiferenciadas, repetitivas e normalmente não especificados.

***Operador de serviços rápidos de assistência*** - É o trabalhador que, integrado numa unidade oficinal fixa e/ou móvel, atende clientes, aconselha e explica as operações a efectuar no veículo; efectua operações nas áreas de diagnóstico, desempanagem, mecânica, electricidade, mudanças de óleo e experimentação; procede à facturação das operações efectuadas; entrega o veículo ao cliente com a explicação das operações realizadas e da respectiva factura ; aconselha a necessidade de novas operações; efectua a gestão do stock de peças e dos meios de reparação postos à sua disposição. - Reclassificado em operador de reparação.

***Operador de venda de peças*** - É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho, elaborando guias de remessa (vendas a dinheiro ou crédito) no momento da venda. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produto que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Poderá eventualmente colaborar na conferência e arrumação das mercadorias entradas na loja. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências (Nova categoria - Tem o descriptivo de caixeiro).

***Operador de venda de peças-ajudante*** - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para operador de venda de peças (Nova categoria - Descriptivo do caixeiro-ajudante).

***Operador de venda de peças - Encarregado geral*** - É o trabalhador a quem compete coordenar e orientar o serviço dos caixeiros-encarregados ou chefes de secção (Nova categoria - Descriptivo do caixeiro - Encarregado geral).

***Operador de venda de peças-encarregado ou operador de venda de peças-chefe de secção*** - É o trabalhador a quem compete dirigir um estabelecimento ou uma secção e ou que coadjuva o operador de venda de peças-encarregado geral (Nova categoria - Descriptivo do caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção).

**Orçamentista** - É o trabalhador que, interpretando normas, especificações, utilizando tabelas e outros elementos que lhe são fornecidos, efectua cálculos e obtém os resultados necessários à previsão e controle dos custos de mão-de-obra e dos produtos.

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

**Pintor de veículos, máquinas ou móveis** - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, veículos com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectivos. Aplica as demais de primário, capa e subcapa e de tinta e esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas e proceder ao respectivo polimento. - Reclassificado em técnico de pintura automóvel 1.ª, 2.ª e 3.ª).

**Planificador (1.º escalão)** - É o trabalhador que, além de desempenhar as funções indicados para o planificador do 2.º escalão, coordena a progressão das planificações ou programas em curso, fundamentalmente tornando-os compatíveis e exequíveis no tempo e nas disponibilidades da produção. Para a resolução de situações de desvios de planificação ou programação, toma iniciativas tendentes ao cumprimento das obrigações assumidas, transmitindo às diferentes actividades sectoriais as decisões tomadas.

**Planificador (2.º escalão)** - É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação e sistemas de programação de médio e longo prazo a partir de elementos do projecto, orçamento, obrigações contratuais e outros, elabora a planificação ou programa das obras estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades sectoriais que participam na respectiva execução, prevendo os prazos e meios de ação necessários, materiais e humanos requeridos, tendo em atenção a planificação ou programação já estabelecido para as obras em curso. Elabora, organiza e coordena toda a documentação necessária e relacionada com a planificação ou programação de médio e longo prazo.

**Polidor** - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas e de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

**Porteiro** - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas de pessoas ou visitantes das instalações, mercadorias e viaturas e receber correspondência.

**Praticante** - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou o profissional de armazém, consoante o serviço em que está inserido.

**Pré-oficial (electricista)** - É o trabalhador que, sob a orientação do oficial, executa trabalhos da sua profissão de menos responsabilidade.

**Preparador auxiliar de trabalho** - É o trabalhador que, com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos e sob a adequada hierarquia, indica os modos operatórios, máquinas e ferramentas a utilizar atribuindo tempo de execução constantes das tabelas existentes.

**Preparador/lubrificador de viaturas** (Nova categoria - Acordo 2023) - É o trabalhador(a) que, com meios próprios, procede à limpeza e lavagem, interior ou exterior, simples ou completa de veículos, máquinas e peças, executa serviços para preparação e acabamentos efectuados por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras de ar. Lubrifica, muda óleos ou atesta níveis em peças, máquinas ou veículos. Executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à montagem de acessórios e outros componentes.

**Preparador de pintura** - É o trabalhador que prepara as superfícies para pintar, utilizando meios manuais, mecânicos, eléctricos ou outros, nomeadamente retira impurezas, gorduras ou óxidos. Pode aplicar vedantes e insonorizantes e ainda protecção à pintura.

**Preparador de tintas para linhas de montagem** - É o trabalhador que prepara e combina os produtos de pintura, adaptando-os às necessidades de cada sistema. - Reclassificado em operador de produção.

**Preparador de trabalho** - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

**Preparador-repositor** - É o trabalhador que prepara a execução de encomendas ou pedidos, separando as mercadorias ou materiais, através das notas respectivas. Repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias que dão entrada no armazém ou no estabelecimento. - Reclassificado em operador de logística.

**Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva** - É o trabalhador que, com base em critérios e princípio que lhe são indicados, define existências de stocks, encargos de posse e riscos ou prejuízos derivados da sua ausência. Elabora pedidos para a compra de sobresselentes e peças de reserva com conhecimento de materiais a adquirir, sua função, natureza, origem, fontes de abastecimento, qualidade, prazo de entrega e hipótese de compra a fornecedores estrangeiros ou fabricação nacional. Vigia e rectifica o nível de stocks de material. Transfere materiais de conservação para stocks de armazém. Faz periodicamente o inventário do material requisitado e não levantado. Actualiza as fichas de material de conservação. Presta todos os esclarecimentos

necessários para a identificação e demais características dos materiais pedidos. Recepciona qualitativamente e eventualmente pode proceder à sua recepção quantitativa. - Reclassificado em operador de logística.

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

*Promotor de vendas* - É o trabalhador que, actuando em postos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

*Prospector de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; Estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam; pode eventualmente organizar exposições.

*Rebarbador* - É o trabalhador que regulariza superfícies ou peças metálicas vazadas, soldadas, forjadas, estampadas ou prensadas, utilizando ferramentas adequadas. - Reclassificado em operador de produção.

*Rebitador* - É o trabalhador que, com auxílio de martelo manual ou pneumático, prensa hidráulica ou outras máquinas apropriadas, faz embutidos e encalca rebites para a junção de elementos metálicos. - Reclassificado em operador de produção.

*Recepcionista de garagens* - É o trabalhador que recebe e atende os clientes e anota o serviço a efectuar, podendo ocasionalmente receber o valor dos serviços prestados.

*Recepcionista de parques de estacionamento* - É o trabalhador que atende os clientes e anota alguma anomalia ou reclamação.

*Recepcionista ou atendedor de oficina* - É o trabalhador que atende clientes, faz exame sumário das viaturas, máquinas, órgãos mecânicos ou produtos e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daquelas ou das reparações efectuadas.

*Recepcionista ou atendedor de «stand»* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os veículos, transmitindo indicações que lhe são fornecidas; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam adquirir veículos transmitindo posteriormente ao responsável pela secção ou ao vendedor a fim de efectivar as eventuais transacções.

*Recepcionista/telefonista* - É o trabalhador que atende os visitantes da empresa a fim de lhes prestar informações e esclarecer dúvidas, pondo-os em contacto com as pessoas, sectores ou locais pretendidos. Controla as entradas de visitantes, mediante identificação e registo, evitando a permanência de pessoas estranhas no interior das instalações. Contacta telefonicamente ou por outro processo, com os restantes serviços para obter os elementos pretendidos ou para anunciar a presença dos visitantes. Comunica aos visitantes as instruções recebidas e indica-lhes os locais onde se devem dirigir. Opera uma central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas estabelecendo ligações internas ou para o exterior, bem como a actividade de envio e recepção de fax. Pode também colaborar na recepção, registo e envio de correspondência.

*Rectificador mecânico* - É o trabalhador que, operando uma máquina de rectificar, executa trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza. - Reclassificado em operador de manutenção.

*Repuxador* - É o trabalhador que conduz um torno de repuxar utilizando ferramentas manuais para enformar chapas metálicas ou conduz máquinas automáticas ou semiautomáticas para o trabalho em série de enformar chapas metálicas por repuxagem. - Reclassificado em operador de produção.

*Secretário(a)* - É o trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico de qualquer das estruturas da empresa. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir e dactilografiar cartas, relatórios e outros textos e copiar directamente as minutas ou registos de máquinas de ditar, em língua portuguesa ou estrangeira, preparar a realização de reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; receber clientes e visitantes; assegurar o trabalho de rotina diária da sua estrutura ao nível do secretariado, incluindo recepção de correspondência e respectiva sequência; providenciar para a realização de assembleias gerais, contratos, escrituras; manter o seu arquivo e ficheiros. - Reclassificado em técnico de secretariado.

*Secretária de direcção* - É o trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: Redigir e dactilografiar cartas, relatórios e outros textos e copiar directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar; redigir

actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Mantém o seu arquivo e ficheiros eficientes.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, atrelados, reboques, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Pode ser designado pelas tarefas específicas que executa, nomeadamente como serralheiro civil de carroçarias. - Reclassificado em operador de produção/manutenção/reparação (depende do sector onde se insere).

*Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes* - É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, ponçar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo. - Reclassificado em operador de produção/manutenção/reparação (depende do sector onde se insere).

*Serralheiro de rastos* - É o trabalhador que, predominantemente, procede à execução e ou reparação de rastos e seus componentes, tais como roletes, rodas de guia, correntes e sapatas para máquinas de escavação, gruas e outras máquinas congêneres. Para o efeito interpreta desenhos e especificações técnicas e utiliza ferramentas e máquinas adequadas. - Reclassificado em operador de produção/manutenção/reparação (depende do sector onde se insere).

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas. - Reclassificado em operador de produção/manutenção/reparação (depende do sector onde se insere).

*Servente de limpeza* - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações da empresa.

*Servente/trabalhador não especializado* - É o trabalhador que exerce funções simples, indiferenciadas e não especificados.

*Soldador de baixo ponto de fusão* - É o trabalhador que procede à ligação de elementos metálicos aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão ou utilizando o ferro de soldar.

*Soldador por electroarco ou oxiacetilénico* - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-actilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, podendo proceder a corte com eléctrodos especiais. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem a soldadura e ou enchimentos.

*Soldador por pontos ou costura* - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz ligação de peças metálicas por processo alumínio-térmico ou por resistência (pontos, costura e topo a topo). Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que operem com uma máquina de fabricar rede soldada por pontos.

*Subchefe de secção* - É o trabalhador que coadjuva e assiste ao chefe de secção, podendo ainda executar as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário.

*Técnico* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e ou práticos, desempenha funções no campo de estudos e projectos em determinado domínio da actividade empresarial, podendo também ocupar-se da execução, organização e ou coordenação das tarefas que exigem cem especialização e responsabilidade na sua área de competência. Poderá prestar assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes e dirige tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam. Pode ser designado de acordo com a área onde exerce a sua actividade (por exemplo: técnico de relações públicas, técnico de informática, etc.)

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho da sua actividade profissional, a partir de orientações e objectivos definidos pelo superior hierárquico, organiza e executa um conjunto de tarefas que implicam autonomia, análise, estudo, interpretação e elaboração de procedimentos; colabora em estudos relativos à actividade administrativa em que está integrado e na preparação de pareceres.

*Técnico avaliador* - É o trabalhador que tem a função de avaliar as viaturas propostas a transacção. Procede e auxilia os vendedores no escoamento das viaturas retomadas.

*Técnico de ambiente* - É o trabalhador responsável pelo planeamento e implementação da legislação ambiental, em vigor e adaptação de todos os processos e sistemas de gestão ambiental da empresa, para efeitos de conformidade com a mesma. (Nova categoria).

*Técnico de colisão* - É o trabalhador que executa e ou repara peças em chapa fina, enferma e desempenha por martelagem e ou prensagem, substitui peças de chapa ou partes, regulariza superfícies e respectivas ligações, alinha correctamente conjuntos e subconjuntos utilizando ferramentas e equipamentos adequados. (Nova categoria - Descritivo do bate-chapas/chapeiro).

*Técnico de «controle» de qualidade* - É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos relativos aos produtos fabricados ou não no sector ou local de trabalho onde exerce a sua actividade, procede a análises cuidadas do trabalho executado ou em execução de modo a verificar se este corresponde as características técnicas da qualidade exigida, com o objectivo de eliminar os defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas em relatórios, executando, se necessário, esboços ou *croquis*.

*Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações* - É o trabalhador que monta, calibra, ensaiia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, controle analítico e telecomunicações em empresas ou nos locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Técnico estagiário* - É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de técnico.

*Técnico de gás auto* - É o trabalhador que dispondo de credencial da Direcção-Geral da Energia para o efeito, organiza, adapta e coordena a planificação técnica, instalação, montagem e reparação dos *kits* de conversão dos veículos dos veículos automóveis para o consumo de combustível gasoso. Usando os seus conhecimentos de funcionamento dos motores, designadamente de carburação, injeção e ignição, verifica e corrige eventuais defeitos nos sistemas de GPL, quer por vaporização quer por injeção directa, experimentando e afinando, quando necessário.

*Técnico fabril* - É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores. Poderá dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção e desempenhar as funções de coordenação no estudo de métodos ou projectos. - Reclassificado em técnico I (Acordo 2023).

*Técnico de manutenção industrial* - É o trabalhador que, pelo seu elevado grau de formação técnica e experiência profissional, a empresa reconhece possuir aptidões, conhecimentos actualizados relativos a mais de uma profissão, de um ou mais dos domínios da mecânica, electricidade e electrónica e conhecimentos detalhados dos equipamentos que lhe possibilitem, em efectiva polivalência no âmbito da manutenção correctiva, preventiva e curativa e em qualquer sector do estabelecimento fabril a que pertence, a execução das tarefas de mais de uma profissão e o desempenho, com autonomia, das actividades de maior exigência, complexidade e responsabilidade dessas profissões, nomeadamente as decorrentes de estudos e projectos, análises técnicas de avarias e análises de diagnósticos dos equipamentos, estudo e proposição de modificações. Presta ainda assistência técnica a profissionais de qualificação superior e coadjuva, sempre que necessário, o seu superior hierárquico na orientação, coordenação e controlo da actividade dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-los nos seus impedimentos.

*Técnico de mecânica automóvel*- É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outras viaturas e executa outros trabalhos de assistência e manutenção relacionados com esta mecânica (Nova categoria - Descritivo de mecânico de automóveis).

*Técnico de mecatrónica automóvel* - É o trabalhador que executa de modo autónomo a verificação de funcionamento, diagnóstico e correcção de anomalias em sistemas mecânicos, eléctricos e ou electrónicos de veículos automóveis, interpretando e analisando esquemas dos sistemas mecânicos, eléctricos ou electrónicos, manuseando aparelhos para diagnóstico e monitorização de medidas e avarias nos motores dos veículos e seus órgãos acessórios. (Nova categoria - Descritivo de electromecânico/mecatrónico)

*Técnico de métodos* - É o trabalhador que colabora em acções conducentes à definição de métodos e processos industriais de trabalho; coopera em operações de análise-diagnóstico e na implementação de novos métodos de trabalho e participa na verificação dos desvios e na averiguação das suas causas; colabora em trabalhos relacionados com a elaboração do manual de métodos, participa na resolução de problemas no âmbito da sua especialidade.

*Técnico de metrologia* - É o trabalhador que procede em laboratório, com rigor e elevado grau de precisão, ao controlo dimensional de ferramentas e peças diversas, partes, conjuntos e subconjuntos em chapa respeitantes a diversas fases de montagem, em conformidade com as gamas, planos, especificações e padrões primários previamente estabelecidos, utilizando para o efeito equipamento apropriado (suta, raminho, máquina de defeitos de forma, aparelhagem tridimensional, etc.). Pode elaborar gamas de controlo, ajuste de calibragem de todos os meios de inspecção e equipamento de medida utilizados, zelando para que as suas condições de utilização, conservação e armazenagem assegurem precisão e aptidão constantes. Elabora relatórios simples de análise relacionados com as medidas e intervenções efectuadas.

*Técnico de pintura automóvel*- É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectivos. Aplica as demões de primário, capa e subcapa e de tinta e esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas e proceder ao respectivo polimento (Nova categoria - Descritivo do pintor de veículos, máquinas ou móveis).

*Técnico de prevenção* - É o trabalhador que tem por função superintender nos serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

*Técnico de secretariado* (Nova categoria - acordo 2023) - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico de qualquer das estruturas da empresa. Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, prepara processos compilando a informação e documentação necessárias, atende telefonemas, recebe visitantes, contacta clientes, preenche impressos, envia documentos através de correio, fax e correio electrónico e organiza e mantém diversos ficheiros e dossiers, organiza a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectua marcações, bem como, providenciar pela preparação das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Mantém o seu arquivo e ficheiros organizados (Níveis I (5), II(6) e III(7)).

*Técnico de veículos híbridos e eléctricos* - É o trabalhador que planeia e executa a manutenção, o diagnóstico e a reparação de veículos automóveis e seus componentes de propulsão eléctrica e híbrida, projecta e implementa circuitos eléctricos e sistemas electrónicos e seleciona e instala sistemas electromecânicos de tracção eléctrica. (Nova categoria).

*Telefonista* - É a trabalhadora que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a dezasseis postos suplementares; manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos suplementares. - Reclassificado em recepcionista/telefonista.

*Temperador de metais* - É o trabalhador que utilizando instalações de tratamentos térmicos ou outros meios adequados, a partir de diagramas de temperatura, instruções ou especificações técnicas pré-estabelecidas, procede ao tratamento térmico de ligas metálicas, nomeadamente tempera, recozimento e revenido.

- Reclassificado em operador de produção.

*Tirocinante TD* - É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias de TD imediatamente superiores. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, redução ou ampliação. Executa tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

*Torneiro mecânico* - É o trabalhador que, operando em torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. - Reclassificado em operador de produção/manutenção.

*Trabalhador de qualificação especializada* - É o trabalhador do primeiro escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão, experiência profissional e ou situações de polivalência no trabalho, desempenha, predominantemente, funções inerentes a grau de qualificação superior às exigidas à sua profissão. Será designado como «qualificado» e ser-lhe-á atribuído o grau de remuneração imediatamente superior.

*Tradutor* - É o trabalhador que elabora traduções técnicas de língua estrangeira, retroverte para as mesmas línguas, cartas e outros textos, traduz catálogos e artigos de revistas técnicas. - Reclassificado em técnico I.

*Vendedor* - É o trabalhador que promove e vende veículos automóveis, máquinas agrícolas e ou industriais, pneus, peças e acessórios, por conta exclusiva da entidade patronal dentro e fora do estabelecimento.

*Vendedor estagiário* - É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de vendedor.

*Verificador de produtos adquiridos* - É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos. - Reclassificado em operador de logística.

*Vulcanizador* - É o trabalhador que tem como função executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins e ainda revestir peças metálicas.

Lisboa, 15 de dezembro de 2025.

Pela ACAP - Associação Automóvel de Portugal:

*Helder Barata Pedro*, na qualidade de mandatário.

*Catarina Correia*, na qualidade de mandatária.

Pela ANECRA - Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel:

*Alexandre Ferreira*, na qualidade de mandatário.

*Roberto Gaspar*, na qualidade de mandatário.

Pela ARAN - Associação Nacional do Ramo Automóvel:

*Rodrigo Ferreira da Silva*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 23 de janeiro de 2026, a fl. 124 do livro n.º 13, com o n.º 13/2026, 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 SN Maia - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Revisão global**

Revisão do texto do acordo de empresa celebrado entre a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, (1.ª série), de 15 de fevereiro de 2023.

#### CAPÍTULO I

#### **Âmbito, área, vigência e denúncia**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### **Âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a SN - Maia, Siderurgia Nacional, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24 100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo acordo de empresa revisto e organizações sindicais outorgantes.

2- Consideram-se parte integrante deste AE os protocolos complementares acordados entre as mesmas partes.

3- O presente acordo tem por objetivo ser aplicado aos 308 trabalhadores da SN - Maia, Siderurgia Nacional, SA, em conformidade com a lei.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### **Área**

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### **Vigência**

1- O presente AE entra em vigor na data da sua assinatura, devendo em conformidade com a lei ser objeto de publicação integral.

2- O presente AE manter-se-á em vigor até à publicação de novo acordo.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### **Denúncia**

1- O presente AE não pode ser denunciado antes de 1 de setembro de 2028.

2- A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revisadas.

3- A resposta por escrito e respetiva fundamentação será enviada até 30 dias após a receção da proposta.

4- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias, a contar da data da denúncia.

## CAPÍTULO II

**Direitos e deveres das partes**Cláusula 5.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis bem como as disposições da empresa emitidas para garantir o cumprimento das mesmas, o presente AE e os protocolos e os regulamentos dele emergentes;
- b) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os , os companheiros de trabalho e as demais pessoas que se relacionem com a empresa , com urbanidade e probidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, segurança e saúde no trabalho, bem como as obrigações ambientais de sustentabilidade que decorram da lei ou regras internas da empresa;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes, incidentes, situações de emergência ou quaisquer ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou as ações de formação profissional que a empresa promova ou subsidie, e colaborar ou proporcionar formação aos seus colegas quando tal lhe for determinado pela empresa;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- k) Guardar lealdade à empresa e, nomeadamente, abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, e de divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados, colegas e superiores;
- m) Observar as regras da empresa respeitantes às condições de entrada e saída das instalações, incluindo as relativas a revistas a pessoas e viaturas, em conformidade com lei;
- n) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar prejuízos para a empresa;
- o) Comunicar por escrito e no prazo de 15 dias aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;
- p) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- q) Cooperar, na empresa, 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;
- r) Não adotarem práticas de assédio sexual ou moral, em especial comportamentos indesejados (gesto, palavra, atitude), nomeadamente os baseados nalgum fator discriminatório (por ex. raça ou etnia, sexo, nacionalidade, deficiência, opinião política, ideologia, religião ou crença, etc.) e praticados com algum grau de repetição com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade de qualquer pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

- a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme ao disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à moral, higiene, saúde e segurança no trabalho;

- e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria e escalão profissionais e regime de trabalho;
- f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador, que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Enviar aos sindicatos outorgantes do presente AE até ao décimo dia útil do mês seguinte a que respeitam, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;
- i) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo, se a empresa assim o entender, neles indicar outras referências se tal for solicitado pelo interessado;
- j) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, prevenindo riscos e doenças profissionais e tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- k) Adoptar, no que se refere à higiene, saúde e segurança no trabalho, as medidas que decorram para a empresa da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- l) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- m) Fornecer ao trabalhador informação e formação sobre as regras ambientais e de sustentabilidade em vigor na empresa;
- n) Prestar aos sindicatos outorgantes e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- o) Entregar a cada trabalhador um exemplar do acordo de empresa;
- p) Adotar código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, em procedimento ou outro documento acessível a todos os trabalhadores;
- q) Abster-se de contactar o trabalhador no seu período de descanso, ressalvadas situações de força maior ou razões imperiosas da empresa.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

- 1- É proibido à empresa:
- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
  - b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo de empresa;
  - c) Baixar a categoria profissional ou o escalão salarial do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;
  - d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>;
  - e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicados;
  - f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
  - g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos decorrentes da antiguidade;
  - h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
  - i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações;
  - j) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
  - k) A prática de qualquer ato de discriminação, direta ou indireta em razão do sexo;
  - l) Discriminar qualquer trabalhador pelo exercício dos seus direitos de maternidade e paternidade.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Transferência de Trabalhadores para outro local de trabalho

- 1- A empresa pode, quando o seu interesse o exija, transferir, provisória ou definitivamente, o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, e este der o seu acordo escrito.
- 2- A empresa pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da

mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Entende-se por local de trabalho, o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número um, e relativamente às situações de transferência definitiva ocorridas devido às circunstâncias enunciadas no número 2 desta cláusula que causem prejuízo sério para o trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização.

5- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobília, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

6- A empresa concederá ao trabalhador, em caso de transferência, dispensa sem perda de remuneração para que este regularize a sua situação habitacional, até 4 dias úteis, podendo no entanto o trabalhador acordar com a empresa outro prazo.

7- No caso de a transferência do trabalhador ser provisória, da ordem de transferência deve constar, além da justificação, o tempo de duração previsível da transferência, que não deve exceder seis meses, salvo condições especiais que deverão ser enunciadas na mesma ordem de transferência.

8- Em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

9- Não se consideram como transferência de trabalhadores as simples deslocações em serviço, relativamente às quais a empresa reembolsará integralmente as despesas com transporte, alojamento e alimentação às mesmas inerentes, podendo a empresa adiantar os montantes previstos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

1- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2- Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado devendo a empresa atribuir-lhe no âmbito da referida atividade as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada é determinada por referência ao nível profissional, com remissão para o anexo IV (definição de categorias) e compreende, as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, e as funções compreendidas no mesmo nível profissional definido naquele anexo.

3- A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras tarefas para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, enquadrada, esta, na atividade exercida pela empresa, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva.

4- A empresa pode, ainda, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

5- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

6- O disposto no número 3 desta cláusula, só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

7- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

8- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

9- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número 4 corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

10- Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares, de conservação, limpeza e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros diretamente a eles adstritos.

11- Decorrido um ano no exercício da atividade referida no número 3, o trabalhador terá direito à categoria profissional e remuneração respetivas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções inerentes a diversos níveis profissionais**

Quando o trabalhador, com regularidade, exerce funções inerentes a diversos níveis profissionais, receberá a retribuição mais elevada correspondente a esses níveis, sendo considerada para os fins desta cláusula, a retribuição mínima prevista neste acordo para esses níveis, se tal retribuição for superior à que o trabalhador recebia antes de iniciar o exercício dessas funções.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Comissão de serviço**

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia.

2- A comissão de serviço rege-se, em tudo o não previsto na presente cláusula, pelo legalmente consagrado no Código de Trabalho.

### **CAPÍTULO III**

## **Organização dos trabalhadores na empresa**

#### **SECÇÃO I**

##### **Comissão paritária**

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Composição**

1- É constituída uma comissão paritária composta por 6 elementos, sendo 3 de uma parte em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE e 3 de outra parte em representação da empresa.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente.

3- Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três.

4- No prazo de trinta dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Competência**

1- Compete à comissão paritária:

a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergentes;

b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respetivas funções;

c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2- Para o exercício das suas atribuições a comissão paritária poderá solicitar à empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Funcionamento

- 1- A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 5 dias úteis, após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respetiva ordem de trabalhos.
- 2- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.
- 3- Na falta de *quorum* a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de 3 dias úteis, podendo deliberar qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.
- 4- As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que esteja a depósito e publicação nos termos legais.
- 5- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do respetivo ministério ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.
- 6- Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respetiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

## SECÇÃO II

### Atividade sindical

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direito à atividade sindical na empresa

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
- 2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.
- 3- Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.
- 4- Entende-se por comissão intersindical na empresa a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE representativos dos trabalhadores na empresa.
- 5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.
- 6- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas, salvo casos excepcionais, e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.
- 7- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

- 1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior e seguintes é:
  - a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
  - b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
  - c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
  - d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
  - e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

2- O resultado apurado nos termos da alínea *e*) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião nas instalações da empresa**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da empresa, do delegado sindical ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2- Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões previstas no número anterior só poderão ser convocadas pelas entidades referidas no número 1.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que as mesmas se efetuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respetivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões nos termos do número 6 da cláusula 16.<sup>a</sup>

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas**

1- Cada delegado sindical dos sindicatos subscritores do presente acordo de empresa dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 24 horas por trimestre.

2- Os créditos de horas atribuídos no número 1 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito a empresa com a antecedência mínima de 1 dia.

4- Fora do crédito ou esgotado o crédito de horas concedido, as faltas dadas pelos delegados sindicais no exercício das suas funções, são sempre justificados nos termos da lei.

5- No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Tempo para o exercício das funções sindicais**

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificados e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, os membros da direção das associações sindicais beneficiam do crédito de 4 (quatro) dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sindicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Reuniões com a administração**

- 1- A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como das respetivas comissões sindicais, reunirão com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.
- 2- No caso de tais reuniões terem lugar durante as horas de serviço, não implicarão perda de retribuição. Se tiverem lugar fora do horário normal, não implicarão o pagamento de qualquer retribuição.
- 3- Das deliberações tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Competência e poderes das comissões sindicais e comissão intersindical**

- 1- Compete às comissões sindicais ou intersindical da empresa:
  - a) Averiguar e obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos relativos às condições de trabalho que se repercutam ou afetem os trabalhadores da empresa;
  - b) Acompanhar e analisar o funcionamento das estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na empresa;
  - c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas por este AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
  - d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local do estabelecimento.
- 2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e d), a empresa, antes de deliberar, dará conhecimento prévio aos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindical.
- 3- A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da empresa referidos no número 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos determinados por lei.

## SECÇÃO III

### **Comissão de trabalhadores**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

- 1- É direito dos trabalhadores desta empresa criar uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.
- 2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores nos termos da Constituição e da lei.
- 3- É vedada à empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores.
- 4- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, as instalações necessárias para o exercício da sua atividade, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Garantias da comissão de trabalhadores**

- 1- Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode para os seus membros resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.
- 2- Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídas por lei .

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Atribuições da comissão de trabalhadores**

- 1- A comissão de trabalhadores reunirá com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.
- 2- Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas atas, que serão assinadas pelos participantes.

## SECÇÃO IV

### **Direito à greve**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Direito à greve**

1- Os trabalhadores têm o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na lei.

2- A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição do tempo de greve.

3- Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

4- As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

## CAPÍTULO IV

### **Admissão e carreira profissional**

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Condições de admissão**

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão na empresa.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Regime de admissões - Carreira profissional**

1- As condições de admissão, recrutamento interno e carreira profissional dos trabalhadores da empresa, têm em vista o melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis e contemplam a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades.

2- Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a profissão a que se destina.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de duração do contrato e a sua duração obedece ao fixado em lei ao tempo da celebração do contrato de trabalho e nesta cláusula.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem aviso prévio, nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo expresso em contrário.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número 2 desta cláusula, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Contratação a termo - Admissibilidade**

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- Sem prejuízo de outras necessidades temporárias concretamente enunciadas nos contratos individuais de trabalho a termo celebrados pela empresa, consideram-se, desde já, objetivamente definidas como necessida-

des temporárias da empresa, as seguintes:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador afastado do seu posto de trabalho por motivo de formação em outro posto de trabalho, no desenvolvimento das suas competências e aumento da sua polivalência;
- b) Organização ou reforço de equipas, em virtude de alteração dos horários de laboração da empresa;
- c) Organização ou reforço de equipa resultante da diversificação de produtos fabricados para entrada em novos mercados, novos clientes ou para fornecimento de novas qualidades;
- d) Organização ou reforço das equipas para apoio à implementação, arranque e manutenção de novos equipamentos;
- e) Alteração de métodos de produção e de organização produtiva para adaptação às novas solicitações do mercado;
- f) Desenvolvimento de projetos de alteração do modo de fabrico dos produtos ou de novas qualidades;
- g) Organização ou reforço de equipas para implementação de projetos de automatização e/ou de novos equipamentos.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Atividade 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 respetivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Aplica-se aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho nos aspetos não previstos na presente cláusula.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Duração, renovação, conversão e cessação dos contratos a termo**

A duração, renovação e conversão, bem como a cessação dos contratos a termo serão reguladas pela lei em vigor à data dos factos que determinarem a respetiva ocorrência.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Dever de informação**

- 1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita devendo nele constar as indicações que por lei forem exigíveis ao tempo da sua celebração.
- 2- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.
- 3- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Regulamentação de trabalho**

- 1- Dentro dos limites fixados na lei, dos condicionalismos previstos neste AE e das regras regulamentares internas, compete à empresa definir os termos em que deve ser prestado o trabalho.
- 2- A empresa desenvolve a sua actividade e labora de forma contínua, assente em processos produtivos que, nomeadamente por razões técnicas, tecnológicas e económicas, não podem ser interrompidos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Definições**

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de inicio e de termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.
- 2- Por período de trabalho diário normal entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

3- O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

4- Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixos.

5- Entende-se por horário flexível, aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

6- Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso**

1- Sem prejuízo do regime de trabalho por turnos, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo quando aquele período seja superior a dez horas. Quando a natureza dos serviços a prestar o justifique, a empresa poderá reduzir a 30 (trinta) minutos esse intervalo de descanso.

2- O período de intervalo de descanso diário poderá, no regime de trabalho por turnos, ser reduzido a 15 (quinze) minutos, ou mesmo excluído, não podendo, no caso de se manter o intervalo de descanso, a prestação de trabalho exceder 6 (seis) horas consecutivas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Período semanal de trabalho**

1- É de quarenta horas o período semanal de trabalho na empresa.

2- O período semanal de trabalho referido no número anterior define períodos de trabalho efetivo, os quais são medidos no posto de trabalho, e exclui todas as interrupções de atividade resultantes da aplicação de acordos, designadamente deste AE, e de normas convencionais ou legais, que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Elaboração de horários**

1- Compete à empresa a elaboração dos horários de trabalho de acordo com o prescrito na lei e no presente AE.

2- Para a elaboração dos horários de trabalho na empresa, esta obriga-se a dar cumprimento a todos os pressupostos legais prévios conducentes à respetiva entrada em vigor.

3- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Flexibilização do horário de trabalho**

1- Com a flexibilização do horário de trabalho as prestações diárias e semanais serão ajustadas de acordo com os objetivos de exploração fabril, sendo admitido o prolongamento diário e semanal dos períodos normais de trabalho até ao limite máximo de duas horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas e não contando para este limite o trabalho suplementar.

2- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência não superior a um ano.

3- Nos horários de turno com folga rotativa, as horas semanais realizadas em excesso, serão acumuladas e compensadas de acordo com o referido no número 1.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho flexível**

O horário de trabalho flexível, no cumprimento da lei, deverá ser elaborado por forma a salvaguardar e garantir a normal funcionalidade dos serviços e dos postos de trabalho onde se aplique.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Banco de horas**

1- A empresa poderá instituir um banco de horas na empresa, 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 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia direito a outro subsídio de refeição.

4- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de redução ou prestação de trabalho em acréscimo, com cinco dias de antecedência, salvo razões de ordem técnica da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com cinco dias de antecedência, exceto nas situações previstas na parte final do número anterior.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização da empresa, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo, ainda, a mesma ser efetuada até ao final do terceiro trimestre do ano civil subsequente.

9- No caso de no final do terceiro trimestre não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária, com o acréscimo de 50 %

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, quando este o solicitar por escrito.

13- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A prestação de trabalho em dia feriado para os trabalhadores em regime de turnos integrará o banco de horas quando visar compensar redução ou ausência de prestação de trabalho normal em outro feriado ao abrigo do regime do banco de horas.

15- Durante a prestação de acréscimo de trabalho, em execução do regime de banco de horas serão pagas aos trabalhadores afetados todas as quantias correspondentes ao efetivo modo de prestação do trabalho, definidas por este acordo de empresa.

16- Durante a execução do regime de banco de horas só serão pagos os acréscimos relativos ao trabalho noturno ao trabalhador que efetivamente o prestar.

17- Da aplicação do regime de banco de horas não poderá resultar qualquer prejuízo para o trabalhador em matéria de subsídio de refeição ou de transporte.

18- O trabalho prestado em banco de horas em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 80 % por cada hora trabalhada.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Controlo de presenças**

1- Sem prejuízo de qualquer outro sistema que venha a ser implementado pela empresa, é obrigatória, em princípio, para todos os trabalhadores, a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2- O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores conforme determinação da empresa.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal.
- 2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
- 3- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato de trabalho a termo certo.
- 4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.
- 5- O trabalho suplementar previsto no número 3, fica sujeito por trabalhador, aos seguintes limites:
  - 200 horas de trabalho por ano;
  - 2 horas por dia normal de trabalho;
  - Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados.
- 6- O trabalho suplementar previsto no número 4, não fica sujeito a quaisquer limites.
- 7- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.
- 8- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.
- 9- A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

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

10- A prestação de trabalho suplementar não confere aos trabalhadores o direito ao descanso compensatório, salvo nos casos previstos por lei imperativa vigente no momento da assinatura do presente AE. Ficarão sem efeito os acréscimos fixados no presente acordo pela prestação de trabalho suplementar, se lei imperativa posterior vier a prever a concessão de descanso compensatório enquanto esta lei se mantiver válida e eficaz.

11- Quando, por razões próprias do funcionamento da empresa, não for gozado pelo trabalhador o período de descanso compensatório, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de descanso não gozado de acordo com a sua taxa horária.

12- O pagamento das quantias devidas nos termos do número anterior ocorrerá, quando aplicável, nos seguintes termos:

12.1- No final de cada trimestre a empresa promoverá o pagamento dos créditos relativos ao tempo de descanso compensatório, cujo gozo não tenha sido assegurado, nascidos até ao final do trimestre anterior.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

- 1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
- 2- A empresa obriga-se a ter publicada a escala de turnos.
- 3- Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente do horário ou letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência ou que afetem a laboração da empresa, em que tal não seja possível.
- 4- Os horários de turnos a praticar na empresa deverão, em princípio, corresponder aos regimes abaixo discriminados, podendo ser aplicados outros, desde que em conformidade, com o disposto na lei e neste AE:
  - a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;
  - b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e o domingo com o domingo e a segunda-feira;
  - c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente noturno;
  - d) Horário de dois turnos em que um dos dois dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente noturno;
  - e) Horário de dois turnos com folga rotativa sendo os dois parcialmente noturnos;

*f) Horário de dois turnos com folga rotativa;*

*g) Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo;*

*h) Horário em dois turnos, com folga fixa aos domingos, e jornadas variáveis no período da tarde.*

5- No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respetivo horário.

6- O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo legalmente permitido.

7- O subsídio mensal de turno, estabelecido no anexo I, é devido quando o trabalhador se encontra neste regime em efetividade de funções, variando o respetivo montante de acordo com o indicado nesse anexo.

8- Os trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa terão direito a um subsídio diário respetivo, estabelecido no anexo I.

9- Mantendo a observância do período semanal médio de trabalho em cada ciclo do turno, conforme definido no número 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, a empresa poderá definir o período de doze horas como limite diário de trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

Entende-se por trabalhador-estudante o que como tal for legalmente considerado,

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Regime de prevenção**

1- O serviço de prevenção destina-se a acorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis e de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- O período de prevenção é semanal, compreendido das 8h30 de segunda-feira às 8h30 de segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

5- Quando dois trabalhadores pretenderem trocar entre si qualquer período de prevenção, devem solicitá-lo previamente à empresa.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção, nos termos do anexo II, e o trabalho prestado fora do horário normal de trabalho será remunerado nas condições aplicáveis ao trabalho suplementar nos termos previstos neste AE.

7- Quando não se complete o período referido no número anterior, o prémio ali mencionado será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho noturno**

A retribuição do trabalho noturno terá o acréscimo previsto no anexo I ao presente AE.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se conforme legalmente consignado.

2- Os trabalhadores que, nos termos desta cláusula, venham a ser isentos de horário de trabalho, têm direito a retribuição especial de acordo com o prescrito na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica os dias de descanso semanal, ainda que complementar, e os feriados obrigatórios.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível os dias de descanso semanal são os que lhe forem definidos pelo seu horário.

2- Para os trabalhadores em regime de turnos os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

3- Em regime de turnos entende-se por:

*a) Período semanal de trabalho - O número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;*

*b) Ciclo de horário - Conjunto de rotações do início do período diário de trabalho durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;*

*c) Período de descanso semanal - O dia ou dias que, no respetivo horário de trabalho sejam reservados a férias ou descanso e que, nos horários de laboração contínua, conta desde as 24h00 do último dia de uma semana de trabalho até às 0h00 do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;*

*d) Semana de trabalho - O período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;*

*e) Período intercalar de descanso - O intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;*

*f) Dia de trabalho - O dia que no respetivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, incluindo feriados. Quando o início e o termo do período normal de trabalho ocorrerem em dias consecutivos, as horas trabalhadas serão afetas ao dia em que se verificar a maior carga horária.*

4- Em todos os tipos de horário deve haver um descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas, se intervalo inferior não puder ser adotado.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem prejuízo das obrigações próprias da laboração contínua.

2- Além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito ao gozo do feriado de S. João em substituição do feriado municipal da localidade.

3- Nos anos de 2026, 2027 e 2028, a empresa concederá aos trabalhadores o gozo do feriado de Carnaval, sem prejuízo das necessidades decorrentes da laboração em turnos. Tal concessão passará a ser da competência da empresa no caso de, por imposição legal, se verificar o aumento do período de férias.

4- No dia 24 de dezembro, a empresa concederá tolerância de ponto a partir das 8h00.

#### Cláusula 51.<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, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro imediato.

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e 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, fora dos casos expressamente previstos na lei ou neste AE, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderá ser antecipado o gozo de férias não vencidas.

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

7- 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 junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar para o trabalhador direito ao gozo de um

período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- Para efeitos do número 6, na determinação do mês completo de execução de contrato devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

- 1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.
- 2- 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.
- 3- Havendo acordo entre a empresa e os trabalhadores envolvidos, as férias para os trabalhadores de turno, serão marcadas considerando dias úteis os dias de trabalho que por escala lhes competir, não se contando para este efeito as folgas e os feriados.
- 4- As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente até três períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a empresa para gozar em mais de três.
- 5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, nos casos em que a lei o permita.
- 6- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de execução do contrato, devendo o gozo das férias ocorrer no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Marcação de férias**

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, a empresa marcará as férias dos trabalhadores para serem gozadas até 3 períodos, sendo um período mínimo de 10 dias úteis na época do verão e os restantes períodos, salvo razões ponderosas da empresa, em coincidência com os períodos da Páscoa e do Natal.
- 3- As férias deverão ser marcadas até ao dia 15 de abril de cada ano.
- 4- Ao proceder à marcação das férias, a empresa deverá indicar, em relação a cada trabalhador, o período mínimo de dias úteis, a gozar nos termos indicados na cláusula anterior.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

- 1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a alteração ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
- 2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
- 3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Cumulação de férias**

- 1- 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, salvo acordo entre as partes.
- 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 a contraparte der o seu acordo.
- 3- Mediante acordo com a empresa poderão acumular férias de dois anos:
  - a) Os trabalhadores naturais dos Açores e Madeira que exerçam a sua actividade no Continente, quando aí pretendem gozá-las;
  - b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral no estrangeiro.
- 4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **Doença no período de férias**

- 1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.
- 2- A prova da situação de doença no período de férias poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

- 1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.
- 2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após três meses de serviço efetivo, a férias, nos termos previstos na parte final do número 6, da cláusula 51.<sup>a</sup>
- 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 até 30 de Abril do ano civil subsequente.
- 4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

- 1- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencido, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.
- 2- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas no direito a férias**

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinem perda de retribuição, podendo as ausências ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, e a empresa der o seu acordo, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **Exercício de outra atividade durante as férias**

- 1- É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse licitamente exercendo cumulativamente.
- 2- A violação do disposto no número antecedente dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar do trabalhador.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **Violação do gozo de férias**

No caso de a empresa, com culpa, obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao termo do primeiro trimestre do ano civil seguinte.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

- 1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo, excluindo o subsídio de refeição e subsídio de transporte.
- 2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio).
- 3- O subsídio de férias será no mês anterior àquele em que ocorra o gozo do primeiro período de férias respeitante a cada ano, ou no mês de maio, consoante o que ocorrer primeiro.
- 4- Qualquer previsão legal de pagamento fracionado do subsídio dependerá de acordo da empresa.
- 5- No caso do primeiro período de férias ocorrer em janeiro, o pagamento efetuar-se-á nesse mês.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Faltas - Noção

- 1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado durante o ano civil, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- 3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Faltas por atraso

- 1- No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada não remunerada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2- No caso de a apresentação do trabalhador, para o 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, respetivamente, considerando esse período como falta injustificada.
- 3- O trabalhador deve justificar os atrasos através de retificação de ponto na forma que vier a ser definida pela empresa.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas - Princípios gerais

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas para efeitos deste AE as que como tal forem classificadas pela lei em vigor à data em que se verificar a falta do trabalhador.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Comunicação sobre as faltas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.
- 3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.
- 4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 5- As comunicações de ausência devem ser feitas na forma que venha a ser definida pela empresa.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei, no presente acordo de empresa e nos regulamentos aprovados pela empresa e que rejam as relações de trabalho.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição, em princípio correspondente ao período de ausência, sendo, este, descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- As faltas injustificadas determinam a perda imediata do subsídio de assiduidade mensal respectivo e do subsídio de assiduidade anual, bem como do prémio de produtividade do mês a que respeitar a falta.

3- 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 infração grave, com as consequências previstas na lei ou neste AE em matéria de perda de retribuição.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

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

5- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### **Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado**

1- A suspensão não prejudica o direito de durante ela, qualquer das partes resolver o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para a resolução do contrato.

2- Sendo o contrato sujeito a prazo, a sua suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

## CAPÍTULO VII

### **Disciplina**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### **Poder disciplinar**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto durar o respetivo contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pela empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador, se a empresa tiver delegado nesse superior o exercício desse poder e nos termos dessa delegação de competência.

3- Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposo, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE ou na lei.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### **Sanções disciplinares**

1- As infrações disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Perda de dias de férias;
  - d) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e antiguidade;
  - e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração, à culpabilidade do infrator e atender ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.
- 3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias, relativos às férias desse ano.
- 4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.
- 5- As sanções referidas nesta cláusula poderão ser agravadas pela respetiva divulgação dentro da empresa, devendo, esta medida acessória, ser comunicada ao trabalhador na nota de culpa, constando expressamente da decisão que confirme essa nota de culpa.
- 6- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.
- 7- A empresa comunicará ao sindicato respetivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.
- 8- São circunstâncias atenuantes das infrações disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior, a dedicação e zelo pelo serviço, as condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infração, a provocação imediata anterior, a intenção de evitar um mal maior, a espontânea reparação do dano causado, a natureza reparável do dano ou a sua pouca gravidade, bem como toda e qualquer circunstância suscetível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou o grau de culpa.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Prescrição e execução da infração disciplinar**

- 1- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime para o qual a lei estabeleça um prazo de prescrição de duração superior, sendo, neste caso, aplicável o prazo prescricional previsto na lei.
- 2- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação de decisão ao trabalhador.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Exercício do poder disciplinar**

- 1- A ação disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.
- 2- A ação disciplinar caduca no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infração pela empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.
- 3- Com exceção da sanção prevista na alínea a) do número 1 da cláusula 72.<sup>a</sup> nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Procedimento disciplinar**

- 1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infração foi praticada, mediante processo disciplinar nos termos dos números seguintes.
- 2- O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.
- 3- Se pela pessoa competente para o exercício de ação disciplinar ou pelo instrutor do processo, for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a ação disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.
- 4- A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>, impedindo a caducidade da ação disciplinar.
- 5- A instauração do inquérito preliminar, nos termos do número 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6- Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efetuadas e dos resultados obtidos.

7- Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infração disciplinar, que não foi o arguido o agente da infração ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8- Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infrator com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10- O arguido tem o direito de ser esclarecido, no ato da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer diligências probatórias.

11- A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de receção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12- Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respetivo Sindicato no caso de presumível infrator ser representante sindical.

13- Com a instauração do procedimento disciplinar, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, antes da notificação da nota de culpa ao trabalhador, desde que, por escrito, fundamentalmente tal decisão, tendo em conta dos indícios imputáveis ao trabalhador e as circunstâncias que tornam inconveniente a sua presença na empresa, clarificando que ainda não lhe foi possível elaborar a competente nota de culpa, que deverá ser elaborada e notificada ao trabalhador até trinta dias após a suspensão do trabalhador.

14- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15- No prazo de 10 dias úteis, a contar da receção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10, nem mais de 3 por cada facto.

16- Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17- Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de 5 dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18- Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta, querendo, em 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

19- A entidade competente ponderará, na decisão final, constante de documento escrito, todas as circunstâncias da infração, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado, e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado de nota de culpa devidamente notificada ao trabalhador.

20- A decisão do processo será comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, e ao sindicato respetivo no caso de se tratar de um representante sindical.

21- Sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 382.º do Código do Trabalho, para os casos de despedimento sem indemnização ou compensação, o procedimento disciplinar será declarado inválido se não forem cumpridas pela empresa as formalidades previstas nos números 9, 15 e 19 desta cláusula.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

1- A empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares aplicadas, de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições sobre matéria disciplinar por parte da inspeção do trabalho.

2- O registo das sanções deverá mencionar os dados que identifica o trabalhador, que caracterizam a infração, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato designadamente através dos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

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

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Certificado de trabalho/outras documentos

1- A cessação o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridos pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

## CAPÍTULO IX

### Regalias sociais

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Retribuição em caso de incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão resultante de acidente de trabalho, a empresa processará e liquidará mensalmente a retribuição mensal que o trabalhador auferia antes do acidente, ou outra superior a que houver lugar, ficando este na obrigação de endossar à empresa o subsídio que receber da companhia seguradora.

2- Nos casos previstos no número 1 a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões.

3- As retribuições relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária, serão atualizadas em conformidade com a evolução da retribuição da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

## CAPÍTULO X

### Recolocações e reconversões

Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

A empresa assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice, ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador, sempre que, essa recolocação ou reconversão seja, possível.

## CAPÍTULO XI

### Outros subsídios/prémios

Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal, equivalente a um mês de retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem

(últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio), excluindo os subsídios de refeição e transporte, devendo ser pago conjuntamente com a retribuição de novembro.

2- Qualquer previsão legal de pagamento fracionado do subsídio dependerá de acordo da empresa.

3- O subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efetivamente prestado, no ano da admissão ou da cessação do contrato e em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se esta ocorrer por facto respeitante à empresa.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Prémio de antiguidade**

A empresa continuará a pagar, sem alteração dos termos actualmente em vigor, um prémio mensal de antiguidade, aos trabalhadores admitidos antes de 14 de outubro de 1996.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

Por cada período normal de trabalho, num mínimo de 4 horas consecutivas de trabalho efectivo, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição, conforme o disposto no anexo I.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de transporte**

1- Na empresa é estabelecida uma comparticipação a título de subsídio de transporte nos termos indicados no anexo I ao presente AE.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a remuneração mensal, ajustado com os descontos referentes ao mês anterior e não terá lugar no mês de férias.

3- Por cada dia inteiro de ausência ao trabalho, será descontado 1/22 do subsídio mensal de transporte.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de assiduidade**

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de assiduidade de acordo com o disposto no anexo I e com o regulamento em vigor.

## CAPÍTULO XII

### **Segurança, higiene e saúde**

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho de acordo com o preceituado na lei, e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificados a nível oficial.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores e da empresa e, particularmente, a comissão eleita para esse fim.

3- Aos trabalhadores deverão ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respetivas ocupações e as precauções a tomar.

4- Os trabalhadores devem colaborar na função de segurança, designadamente através da formação promovida pelos órgãos de segurança, higiene e saúde.

5- Os trabalhadores devem ainda contribuir para a criação e manutenção de boas condições ambientais na empresa, nomeadamente colocando os lixos e produtos residuais nos locais próprios, devidamente separados por tipos, conforme as soluções organizativas que estiverem em uso, para que se proceda ao seu conveniente tratamento e, sempre que possível, se efetue a sua reciclagem de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho**

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na empresa funcionará uma comissão de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 88.<sup>a</sup>**Medicina do trabalho**

Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, será adotada, pela empresa, uma das modalidades previstas na lei.

Cláusula 89.<sup>a</sup>**Disposição transitória**

1- A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação coletiva celebrado entre SN Maia - siderurgia Nacional, SA, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, e outras, e publicado no *Boletim do trabalho e Emprego*, n.º 6 (1.<sup>a</sup> série), de 15 de fevereiro de 2023.

2- As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e que alguma vez se aplicaram.

## ANEXO I

**Quadro salarial**

1- Atualização salarial aplicável aos salários em concreto e à tabela salarial, que manterá a estrutura definida no anexo VII do acordo de empresa, aplicando-se, contudo, ao mínimo do nível IV um valor de 975,00 euros no ano de 2026.

2026 - 4,00 %

2027 - Taxa de inflação verificada em 2026

Este valor será acrescido de 0,25 % se o absentismo global da fábrica em 2026 se tiver situado entre 4 e 6 %.

Este valor será acrescido de 0,50 % se o absentismo global da fábrica em 2026 se tiver entre 2 e 4 %.

Este valor será acrescido de 0,75 % se o absentismo global da fábrica em 2026 tiver sido inferior a 2 %.

2028 - taxa de inflação verificada em 2027

Este valor será acrescido de 0,25 % se o absentismo global da fábrica em 2027 se tiver situado entre 4 e 6 %.

Este valor será acrescido de 0,50 % se o absentismo global da fábrica em 2027 se tiver entre 2 e 4 %.

Este valor será acrescido de 0,75 % se o absentismo global da fábrica em 2027 tiver sido inferior a 2 %.

2- Subsídio de turno (cláusula 44.<sup>a</sup>)

Nos anos de 2026, 2027 e 2028, as percentagens de subsídio de turno abaixo mencionadas incidirão sobre o valor de referência praticado no ano anterior, acrescido do valor que resulte da aplicação do número 1 anterior.

- Horário de três turnos com folga rotativa - 26 %;
- Horário de dois turnos parcialmente noturnos com folga rotativa - 26 %;
- Horário de dois turnos elaborado nos termos do n.º 9 da cláusula 44 do AE - 26,5 %;
- Horário de três turnos com folga fixa ao domingo - 15 %;
- Horário de dois turnos com folga rotativa - 14,50 %;
- Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo, e jornadas variáveis no período da tarde - 14 %;
- Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo - 12,5 %;
- Trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa - 9 %.

3- Prémio de prevenção de acordo com o anexo II com o valor de referência praticado no ano de 2025, sendo o mesmo atualizado nos termos do número 1.

## 4- Subsídio de refeição

4.1- Nos anos de 2026, 2027 e 2028, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição (cláusula 83.<sup>a</sup>) por cada dia de trabalho efetivo, no mínimo de quatro horas de trabalho consecutivas. O valor do subsídio será atualizado nos termos do número 1 deste anexo;

4.2- O trabalhador que estiver afeto a horários diários em que se verifique a sua prestação por um período superior a 11 horas, terá direito a um segundo subsídio de refeição.

5- Subsídio de transporte no valor correspondente a 84 % do custo real do transporte coletivo mais económico que for identificado pela empresa, com o limite máximo de 45,62 € (cláusula 84.<sup>a</sup>).

6- Subsídio de assiduidade (cláusula 85.<sup>a</sup>):

As percentagens do subsídio de assiduidade incidem sobre a retribuição de base de cada trabalhador.

- Subsídio de assiduidade mensal - 6,6 %;
- Prémio de assiduidade anual - 52 %.

7- Pagamento de trabalho suplementar conforme cláusula 43.<sup>a</sup> do AE:

7.1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado com os seguintes acréscimos:

- Em dia normal - 1.<sup>a</sup> hora: 62,5 %;
- Em dia normal - 2.<sup>a</sup> hora e seguintes: 75 %.

7.2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar será remunerado com o acréscimo de 80 %;

7.3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será remunerado com o acréscimo de 75 %;

7.4- O trabalho suplementar prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 150 %.

8- O trabalho normal prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 175 %.

9- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

10- Nos anos de 2026, 2027 e 2028 será aplicado um prémio de produtividade com o valor de referência praticado no ano anterior acrescido do valor que resulte da aplicação do número 1 deste anexo, a ser distribuído segundo regulamentação implementada pela empresa.

11- Tomando como referência o índice de gravidade calculado entre 1 de dezembro do ano anterior e 30 de novembro do ano em curso, será atribuído um prémio anual de segurança de acordo com o seguinte critério:

Se o I.G total do período for < 0,6 será pago no ano de 2026 um prémio de 208,00 € a cada trabalhador no quadro a 30 de novembro.

Nos anos de 2027 e 2028 o valor será atualizado nos termos do número 1 deste anexo.

O prémio de segurança anual considera-se excluído para o cálculo da remuneração e do subsídio de férias e subsídio de Natal.

## ANEXO II

### Regulamento para o regime de prevenção

#### Princípios gerais

1- O serviço de prevenção destina-se a ocorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante o período de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- A empresa obriga-se a publicar mensalmente a escala com os trabalhadores abrangidos pela prevenção para aquele período.

5- O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 8h30 de segunda-feira às 8h30 da segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

6- Quando algum trabalhador pretender trocar o período de prevenção com outro trabalhador, deve solicitá-lo previamente à empresa.

7- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção equivalente a 10 % do valor de referência praticado no ano de 2025 acrescido da atualização referida no número 1 do anexo I.

No caso de se verificar deslocação à fábrica serão pagos:

a) Os custos da deslocação (factura de transportes ou km, só sendo considerado o custo da deslocação entre a residência do trabalhador e a fábrica e regresso, se for caso disso);

b) O pagamento do trabalho suplementar realizado ao abrigo do regime de prevenção;

c) No caso dos trabalhadores isentos de horário, ser-lhe-á paga a percentagem de 15 %, do valor de referência praticado no ano de 2025 acrescido da atualização referida no número 1 do anexo I, em substituição da percentagem de 10 % acima referida.

8- Quando não se complete o período de prevenção, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

### ANEXO III

Este anexo integra a regulamentação da estrutura funcional do trabalho e é parte integrante do acordo de empresa.

## CAPÍTULO I

### Estrutura funcional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Definição das categorias

1- As categorias definidas no anexo IV correspondem ao essencial das funções e às tarefas que predominantemente as caracterizam, sem prejuízo do desempenho de outras tarefas complementares, ligadas à função ou, ainda, outras que venham a surgir pela introdução de alterações de procedimentos ou tecnologia. Caso estas alterações constituam fator essencial ou predominante do conteúdo funcional das categorias a empresa analisará conjuntamente com os órgãos representativos dos trabalhadores a possível reclassificação e/ou criação de nova categoria.

2- As categorias e respetivas definições constituem o âmbito de atuação em regime normal de laboração. Em caso de paragens pontuais ou programadas motivadas por avarias, acidentes, introdução de novas tecnologias, investimentos e outras paralisações atendíveis, todos os trabalhadores serão requisitados para tarefas destinadas à reposição das condições de exploração. Nesta situação a empresa terá sempre em consideração qualificação e dignidade profissional dos seus trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Classificação das categorias

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente protocolo são distribuídas em níveis profissionais tendo por base as exigências das tarefas, os conhecimentos técnicos necessários, a formação profissional, o grau de responsabilidade e o grau de autonomia requeridos para o normal desempenho das funções (anexo V).

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Mobilidade

1- A mobilidade no seio da empresa será regulada unicamente pelo grau de instrução qualificação e formação profissional necessárias para o desempenho das funções e pela pertença ao nível de enquadramento profissional.

2- A mobilidade entre níveis profissionais será introduzida sempre que razões de ordem técnica, organizativa e de laboração o justifiquem, devendo esta assumir carácter temporário.

3- A mobilidade descendente é ditada por razões imprevistas e essenciais para a atividade produtiva e não representa diminuição da retribuição do trabalhador.

4- Em caso de mobilidade ascendente a empresa deverá assegurar o pagamento das diferenças salariais, durante o tempo de exercício da função de maior enquadramento.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Polivalência

1- O processo de polivalência é a forma natural de flexibilizar a prestação do trabalho no seio da empresa através do alargamento do âmbito das funções tipificadas nas categorias profissionais.

2- A polivalência deverá ser estabelecida pelos responsáveis de cada serviço, entre atividades ou funções conexas, enquadradas no mesmo nível profissional, facilitando à empresa a aquisição dos conhecimentos

técnico-profissionais necessários para o desenvolvimento desta polivalência.

3- A aptidão dos trabalhadores para o exercício da polivalência será um fator importante no processo de avaliação do mérito individual.

## CAPÍTULO II

### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Retribuição**

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que os regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- Para efeitos de cálculo de taxa horária serão consideradas as verbas recebidas a título de remuneração base, prémio de antiguidade, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

5- A retribuição será paga por transferência bancária até ao último dia de cada mês.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Estrutura salarial**

A estrutura salarial é constituída por uma sequência de níveis salariais com considerável amplitude, em que se assume que todas as categorias incluídas em cada nível, têm o mesmo «valor relativo» para a empresa, permitindo, no entanto, a distinção do desempenho e mérito individual (anexo VI).

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Remunerações variáveis**

A empresa manterá uma política de remunerações variáveis que permitam fomentar a melhoria de resultados. Para tal, continuará a desenvolver um sistema que possibilite recompensar níveis de rentabilidade, de produtividade, de assiduidade e de desempenho considerados essenciais para o sucesso da organização.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Carreira profissional**

1- Por carreira profissional, entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial dentro do mesmo nível ou para o nível superior (anexo VII).

2- A progressão vertical consiste na mudança de nível de enquadramento decorrente da requalificação do posto de trabalho ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior. Esta progressão baseia-se á cumulativamente nos seguintes critérios:

- Capacidade de polivalência atingida;
- Conhecimentos técnico-profissionais demonstrados;
- Mérito individual.

3- A progressão horizontal consiste num aumento de vencimento dentro do mesmo nível de enquadramento decorrente da obtenção de níveis de apreciação de desempenho bons, sendo determinado por deliberação da administração o valor percentual a praticar em cada ano.

4- Todas as progressões e promoções terão de ser suportadas e fundamentadas em fichas de apreciação elaboradas pelas hierarquias e sujeitas a aprovação superior.

## ANEXO IV

### Definição de categorias

#### Nível profissional I

*Técnico superior* - Técnicos possuidores de formação e/ou desempenho de nível superior que dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de atuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

#### Nível profissional II

*Técnico especialista* - Técnico que, possuindo formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos adquiridos no desempenho das suas funções, organiza, coordena e executa as atividades mais complexas da sua área de especialização dirigindo o grupo de profissionais que o coadjuvam.

#### Nível profissional III

*Técnico intermédio* - Técnico que executa, com base em conhecimentos técnico-práticos aprofundados, as tarefas mais complexas de uma área ou sector de atividade específica, podendo coordenar e controlar um grupo de profissionais afectos a essa mesma área ou sector.

#### Nível profissional IV

*Administrativo* - Executa tarefas de natureza administrativa, designadamente expediente geral, arquivos, ficheiros, registos, conferência de documentos, consultas e conferências de listagens e ou mapas. Contacta órgãos internos ou externos com base em procedimentos pré-estabelecidos, inerentes à área da sua atividade, nomeadamente serviços de pessoal, de contabilidade, de secretaria, de finanças, de compras, de vendas, de contencioso.

*Analista de laboratório* - Realiza ensaios físico-químicos, efetuando determinações qualitativas e quantitativas. Coordena e executa os trabalhos relacionados com a colheita e preparação de amostras, podendo recorrer à utilização de máquinas-ferramentas na preparação do seu trabalho. Colabora no estudo e aperfeiçoamento de métodos de ensaio. Efetua auditorias aos processos e aos produtos. É responsável pela conservação dos equipamentos que utiliza.

*Assentador de refractários* - Executa todos os trabalhos de construção, substituição e conservação dos revestimentos refratários ou anti-ácidos. Executa tarefas simples de manutenção e limpeza.

*Condutor de máquinas* - Tem a seu cargo a condução de veículos, pontes rolantes, pórticos com cabines e gruas de elevação, executando todas as manobras de deslocação sendo responsável pelo material a deslocar e executando trabalhos de apoio à conservação.

É responsável pelo estado de conservação das máquinas, efetuando tarefas simples de manutenção e limpeza.

*Electricista* - Executa, monta, modifica, conserva e repara instalações, máquinas e aparelhagens elétricas de alta e baixa tensão, orienta quando necessário o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagens elétricas.

*Fundidor* - Executa trabalhos específicos no fabrico de aço líquido, sendo responsável pelo estado de conservação geral e dos equipamentos do sector de atividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

*Laminador* - Executa tarefas específicas de laminagem na zona das caixas e seu equipamento auxiliar procedendo à montagem, regulação e ajustamento das referidas caixas, bem como às tarefas de laminagem manual e trabalhos de limpeza e manutenção do trem. Controla a quantidade de acordo com programas e verifica o produto em curso de fabrico.

*Mecânico* - Executa tarefas na especialidade de mecânica, serralharia, retificação, torno, executando tarefas simples de corte, aquecimento a maçarico, etc. Prepara as máquinas, as ferramentas, e os equipamentos que utiliza sendo responsável pelo seu estado de conservação, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

*Operador de cabine de comando* - Opera postos de comando centralizados, com maior ou menor automação de uma linha de produção, assegurando as manobras de funcionamento da linha, atuando na reposição das condições de laboração, efetuando todos os registos ligados à linha de produção do seu âmbito de ação.

Efetua mudanças dos órgãos de linha, sendo responsável pelo estado de conservação dos equipamentos do

sector de atividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

*Operador de vazamento contínuo* - Prepara e executa todas as atividades necessárias para assegurar as condições de funcionamento do vazamento contínuo do sistema de arrefecimento, lubrificação e corte, bem como as atividades de vazamento de aço líquido.

Efetua trabalhos inerentes a recuperação das condições da máquina de vazamento, sendo responsável pelo estudo de conservação dos equipamentos do sector de atividade, executando tarefas simples de manutenção.

*Preparador de panelas tundish* - Procede à preparação de panelas e *tundish* bem como à movimentação e montagem do material apropriado para o vazamento do aço. Colabora nos trabalhos inerentes à recuperação das condições da máquina de vazamento executando tarefas simples de manutenção.

*Profissional de serviços de produção* - É o trabalhador que desempenha predominantemente as atividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, montagem, inspeção, ajustamento, operação e afinação dos meios de produção de modo a atingir os níveis de funcionalidade desejáveis para a obtenção de níveis quantitativos e qualitativos de produção conforme com os programas estabelecidos.

*Profissional de serviços de manutenção* - É o trabalhador que executa as atividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, inspeção, manutenção e afinação dos equipamentos, por forma a que estes tenham os adequados padrões de operacionalidade, permitindo funcionalidade das atividades de produção.

*Profissional de serviços de apoio* - É o trabalhador que executa predominantemente atividades de apoio, destinadas a assegurar as tarefas de suporte ao processo produtivo em condições de possibilitar a obtenção de objectivos baseados em critérios de rentabilidade e produtividade, sendo responsável pela limpeza e conservação dos meios que lhe estão afectos.

## ANEXO V

### Classificação de categorias

Nível profissional	Categoria
I	Técnico superior
II	Técnico especialista
III	Técnico intermédio
IV	Administrativo Analista de laboratório Condutor de máquinas Electricista Fundidor Laminador Mecânico Operador de cabine de comando Operador de vazamento contínuo Preparador de panelas e <i>tundish</i> Assentador de refractários Profissional serviços de produção Profissional serviços de manutenção Profissional serviços de apoio

## ANEXO VI

### Estrutura salarial por categorias em 2026

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Máximo
I	Técnico superior	1 924,95 €	3 655,30 €
II	Técnico especialista	1 487,94 €	2 811,78 €
III	Técnico intermédio	1 198,16 €	2 038,39 €

IV	Administrativo Analista de laboratório Condutor de máquinas Electricista Fundidor Laminador Mecânico Operador de cabine de comando Operador de vazamento contínuo Preparador de panelas e tundish Assentador de refractários Profissional serviços de produção Profissional serviços de manutenção Profissional serviços de apoio	975,00 €	1 630,75 €
----	--	----------	------------

## ANEXO VII

## Estrutura salarial/Carreiras

2026

Níveis salariais	Minimo	Médio	Máximo
I	1 924,95 €	2 790,12 €	3 655,30 €
II	1 487,94 €	2 149,86 €	2 811,78 €
III	1 198,16 €	1 618,28 €	2 038,39 €
IV	975,00 €	1 302,88 €	1 630,75 €

Maia, 5 de janeiro de 2026.

Pela SN Maia - Siderurgia Nacional, SA:

*Álvaro Alvarez Almodova*, procurador.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, mandatário.

Depositado a 20 de janeiro de 2026, a fl. 124 do livro n.º 13, com o n.º 11/2026, 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 SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Revisão global**

Revisão do texto do acordo de empresa celebrado entre a SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, (1.ª série), de 15 de fevereiro de 2023.

#### CAPÍTULO I

#### **Âmbito, área, vigência e denúncia**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### **Âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a SN - Maia, Siderurgia Nacional, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24 100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo acordo de empresa revisto e organizações sindicais outorgantes.

2- Consideram-se parte integrante deste AE os protocolos complementares acordados entre as mesmas partes.

3- O presente acordo tem por objetivo ser aplicado aos 387 trabalhadores da SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA, em conformidade com a lei.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### **Área**

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### **Vigência**

1- O presente AE entra em vigor na data da sua assinatura, devendo em conformidade com a lei ser objeto de publicação integral.

2- O presente AE manter-se-á em vigor até à publicação de novo acordo.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### **Denúncia**

1- O presente AE não pode ser denunciado antes de 1 de setembro de 2028.

2- A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revisadas.

3- A resposta por escrito e respetiva fundamentação será enviada até 30 dias após a receção da proposta.

4- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias, a contar da data da denúncia.

## CAPÍTULO II

**Direitos e deveres das partes**Cláusula 5.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis bem como as disposições da empresa emitidas para garantir o cumprimento das mesmas, o presente AE e os protocolos e os regulamentos dele emergentes;
- b) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, segurança e saúde no trabalho, bem como as obrigações ambientais de sustentabilidade que decorram da lei ou regras internas da empresa;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes, incidentes, situações de emergência ou quaisquer ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou as ações de formação profissional que a empresa promova ou subsidie, e colaborar ou proporcionar formação aos seus colegas quando tal lhe for determinado pela empresa;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- k) Guardar lealdade à empresa e, nomeadamente, abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, e de divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados, colegas e superiores;
- m) Observar as regras da empresa respeitantes às condições de entrada e saída das instalações, incluindo as relativas a revistas a pessoas e viaturas, em conformidade com lei;
- n) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar prejuízos para a empresa;
- o) Comunicar por escrito e no prazo de 15 dias aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;
- p) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- q) Cooperar, na empresa, 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;
- r) Não adotarem práticas de assédio sexual ou moral, em especial comportamentos indesejados (gesto, palavra, atitude), nomeadamente os baseados nalgum fator discriminatório (por ex. raça ou etnia, sexo, nacionalidade, deficiência, opinião política, ideologia, religião ou crença, etc.) e praticados com algum grau de repetição com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade de qualquer pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

- a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme ao disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à moral, higiene, saúde e segurança no trabalho;

- e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria e escalão profissionais e regime de trabalho;
- f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador, que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Enviar aos sindicatos outorgantes do presente AE até ao décimo dia útil do mês seguinte a que respeitam, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;
- i) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo, se a empresa assim o entender, neles indicar outras referências se tal for solicitado pelo interessado;
- j) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, prevenindo riscos e doenças profissionais e tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- k) Adoptar, no que se refere à higiene, saúde e segurança no trabalho, as medidas que decorram para a empresa da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- l) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- m) Fornecer ao trabalhador informação e formação sobre as regras ambientais e de sustentabilidade em vigor na empresa;
- n) Prestar aos sindicatos outorgantes e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- o) Entregar a cada trabalhador um exemplar do acordo de empresa;
- p) Adotar código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, em procedimento ou outro documento acessível a todos os trabalhadores;
- q) Abster-se de contactar o trabalhador no seu período de descanso, ressalvadas situações de força maior ou razões imperiosas da empresa.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

- 1- É proibido à empresa:
- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
  - b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo de empresa;
  - c) Baixar a categoria profissional ou o escalão salarial do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;
  - d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>;
  - e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicados;
  - f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
  - g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos decorrentes da antiguidade;
  - h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
  - i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações;
  - j) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
  - k) A prática de qualquer ato de discriminação, direta ou indireta em razão do sexo;
  - l) Discriminar qualquer trabalhador pelo exercício dos seus direitos de maternidade e paternidade.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

- 1- A empresa pode, quando o seu interesse o exija, transferir, provisória ou definitivamente, o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, e este der o seu acordo escrito.
- 2- A empresa pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da

mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

3- Entende-se por local de trabalho, o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número um, e relativamente às situações de transferência definitiva ocorridas devido às circunstâncias enunciadas no número 2 desta cláusula que causem prejuízo sério para o trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização.

5- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobília, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

6- A empresa concederá ao trabalhador, em caso de transferência, dispensa sem perda de remuneração para que este regularize a sua situação habitacional, até 4 dias úteis, podendo no entanto o trabalhador acordar com a empresa outro prazo.

7- No caso de a transferência do trabalhador ser provisória, da ordem de transferência deve constar, além da justificação, o tempo de duração previsível da transferência, que não deve exceder seis meses, salvo condições especiais que deverão ser enunciadas na mesma ordem de transferência.

8- Em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

9- Não se consideram como transferência de trabalhadores as simples deslocações em serviço, relativamente às quais a empresa reembolsará integralmente as despesas com transporte, alojamento e alimentação às mesmas inerentes, podendo a empresa adiantar os montantes previstos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

1- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2- Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado devendo a empresa atribuir-lhe no âmbito da referida atividade as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada é determinada por referência ao nível profissional, com remissão para o anexo IV (definição de categorias) e compreende, as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, e as funções compreendidas no mesmo nível profissional definido naquele anexo.

3- A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras tarefas para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, enquadrada, esta, na atividade exercida pela empresa, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva.

4- A empresa pode, ainda, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

5- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

6- O disposto no número 3 desta cláusula, só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

7- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

8- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

9- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número 4 corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

10- Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares, de conservação, limpeza e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros diretamente a eles adstritos.

11- Decorrido um ano no exercício da atividade referida no número 3, o trabalhador terá direito à categoria profissional e remuneração respetivas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções inerentes a diversos níveis profissionais**

Quando o trabalhador, com regularidade, exerce funções inerentes a diversos níveis profissionais, receberá a retribuição mais elevada correspondente a esses níveis, sendo considerada para os fins desta cláusula, a retribuição mínima prevista neste acordo para esses níveis, se tal retribuição for superior à que o trabalhador recebia antes de iniciar o exercício dessas funções.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Comissão de serviço**

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia.

2- A comissão de serviço rege-se, em tudo o não previsto na presente cláusula, pelo legalmente consagrado no Código do Trabalho.

### **CAPÍTULO III**

## **Organização dos trabalhadores na empresa**

#### **SECÇÃO I**

##### **Comissão paritária**

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Composição**

1- É constituída uma comissão paritária composta por 6 elementos, sendo 3 de uma parte em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE e 3 de outra parte em representação da empresa.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente.

3- Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três.

4- No prazo de trinta dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Competência**

1- Compete à comissão paritária:

a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergentes;

b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respetivas funções;

c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2- Para o exercício das suas atribuições a comissão paritária poderá solicitar à empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Funcionamento

- 1- A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 5 dias úteis, após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respetiva ordem de trabalhos.
- 2- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.
- 3- Na falta de *quorum* a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de 3 dias úteis, podendo deliberar qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.
- 4- As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que esteja a depósito e publicação nos termos legais.
- 5- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do respetivo ministério ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.
- 6- Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respetiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

## SECÇÃO II

### Atividade sindical

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direito à atividade sindical na empresa

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
- 2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.
- 3- Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.
- 4- Entende-se por comissão intersindical na empresa a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE representativos dos trabalhadores na empresa.
- 5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.
- 6- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas, salvo casos excepcionais, e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.
- 7- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

- 1- O número máximo de delegados sindicais, por Sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior e seguintes é:
  - a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
  - b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
  - c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
  - d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
  - e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

2- O resultado apurado nos termos da alínea *e*) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião nas instalações da empresa**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da empresa, do delegado sindical ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2- Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões previstas no número anterior só poderão ser convocadas pelas entidades referidas no número 1.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que as mesmas se efetuam, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respetivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões nos termos do número 6 da cláusula 16.<sup>a</sup>

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas**

1- Cada delegado sindical dos sindicatos subscritores do presente acordo de empresa dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 24 horas por trimestre.

2- Os créditos de horas atribuídos no número 1 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito a empresa com a antecedência mínima de 1 dia.

4- Fora do crédito ou esgotado o crédito de horas concedido, as faltas dadas pelos delegados sindicais no exercício das suas funções, são sempre justificados nos termos da lei.

5- No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

6- Não contam para o crédito de horas referido no número 1 as reuniões havidas com a administração ou com quem esta delegar, bem como aquelas que resultem da negociação do AE.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Tempo para o exercício das funções sindicais**

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificados e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, os membros da direção das associações sindicais beneficiam do crédito de 4 (quatro) dias por mês, mantendo o direito à remuneração

3- A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sindicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Reuniões com a administração**

- 1- A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como das respetivas comissões sindicais, reunirão com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.
- 2- No caso de tais reuniões terem lugar durante as horas de serviço, não implicarão perda de retribuição. Se tiverem lugar fora do horário normal, não implicarão o pagamento de qualquer retribuição.
- 3- Das deliberações tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Competência e poderes das comissões sindicais e comissão intersindical**

- 1- Compete às comissões sindicais ou intersindical da empresa:
  - a) Averiguar e obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos relativos às condições de trabalho que se repercutam ou afetem os trabalhadores da empresa;
  - b) Acompanhar e analisar o funcionamento das estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na empresa;
  - c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas por este AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
  - d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local do estabelecimento.
- 2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e d), a empresa, antes de deliberar, dará conhecimento prévio aos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindical.
- 3- A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da empresa referidos no número 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos determinados por lei.

## SECÇÃO III

### **Comissão de trabalhadores**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

- 1- É direito dos trabalhadores desta empresa criar uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.
- 2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores nos termos da Constituição e da lei.
- 3- É vedada à empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores.
- 4- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, as instalações necessárias para o exercício da sua atividade, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Garantias da comissão de trabalhadores**

- 1- Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode para os seus membros resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.
- 2- Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídas por lei.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Atribuições da comissão de trabalhadores**

- 1- A comissão de trabalhadores reunirá com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.
- 2- Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas atas, que serão assinadas pelos participantes.

## SECÇÃO IV

### **Direito à greve**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Direito à greve**

1- Os trabalhadores têm o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na lei.

2- A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição do tempo de greve.

3- Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

4- As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

## CAPÍTULO IV

### **Admissão e carreira profissional**

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Condições de admissão**

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão na empresa.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Regime de admissões - Carreira profissional**

1- As condições de admissão, recrutamento interno e carreira profissional dos trabalhadores da empresa, têm em vista o melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis e contemplam a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades.

2- Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a profissão a que se destina.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de duração do contrato e a sua duração obedece ao fixado em lei ao tempo da celebração do contrato de trabalho e nesta cláusula.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem aviso prévio, nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo expresso em contrário.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número 2 desta cláusula, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Contratação a termo - Admissibilidade**

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- Sem prejuízo de outras necessidades temporárias concretamente enunciadas nos contratos individuais de trabalho a termo celebrados pela empresa, consideram-se, desde já, objetivamente definidas como necessida-

des temporárias da empresa, as seguintes:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador afastado do seu posto de trabalho por motivo de formação em outro posto de trabalho, no desenvolvimento das suas competências e aumento da sua polivalência;
- b) Organização ou reforço de equipas, em virtude de alteração dos horários de laboração da empresa;
- c) Organização ou reforço de equipa resultante da diversificação de produtos fabricados para entrada em novos mercados, novos clientes ou para fornecimento de novas qualidades;
- d) Organização ou reforço das equipas para apoio à implementação, arranque e manutenção de novos equipamentos;
- e) Alteração de métodos de produção e de organização produtiva para adaptação às novas solicitações do mercado;
- f) Desenvolvimento de projetos de alteração do modo de fabrico dos produtos ou de novas qualidades;
- g) Organização ou reforço de equipas para implementação de projetos de automatização e/ou de novos equipamentos.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Atividade 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 respetivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Aplica-se aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho nos aspetos não previstos na presente cláusula.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Duração, renovação, conversão e cessação dos contratos a termo**

A duração, renovação e conversão, bem como a cessação dos contratos a termo serão reguladas pela lei em vigor à data dos factos que determinarem a respetiva ocorrência.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Dever de informação**

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita devendo nele constar as indicações que por lei forem exigíveis ao tempo da sua celebração.

2- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

3- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Regulamentação de trabalho**

1- Dentro dos limites fixados na lei, dos condicionalismos previstos neste AE e das regras regulamentares internas, compete à empresa definir os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- A empresa desenvolve a sua actividade e labora de forma contínua, assente em processos produtivos que, nomeadamente por razões técnicas, tecnológicas e económicas, não podem ser interrompidos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Definições**

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

2- Por período de trabalho diário normal entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

3- O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

4- Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixos.

5- Entende-se por horário flexível, aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

6- Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso**

1- Sem prejuízo do regime de trabalho por turnos, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo quando aquele período seja superior a dez horas. Quando a natureza dos serviços a prestar o justifique, a empresa poderá reduzir a 30 (trinta) minutos esse intervalo de descanso.

2- O período de intervalo de descanso diário poderá, no regime de trabalho por turnos, ser reduzido a 15 (quinze) minutos, ou mesmo excluído, não podendo, no caso de se manter o intervalo de descanso, a prestação de trabalho exceder 6 (seis) horas consecutivas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Período semanal de trabalho**

1- É de quarenta horas o período semanal de trabalho na empresa.

2- O período semanal de trabalho referido no número anterior define períodos de trabalho efetivo, os quais são medidos no posto de trabalho, e exclui todas as interrupções de atividade resultantes da aplicação de acordos, designadamente deste AE, e de normas convencionais ou legais, que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Elaboração de horários**

1- Compete à empresa a elaboração dos horários de trabalho de acordo com o prescrito na lei e no presente AE.

2- Para a elaboração dos horários de trabalho na empresa, esta obriga-se a dar cumprimento a todos os pressupostos legais prévios conducentes à respetiva entrada em vigor.

3- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Flexibilização do horário de trabalho**

1- Com a flexibilização do horário de trabalho as prestações diárias e semanais serão ajustadas de acordo com os objetivos de exploração fabril, sendo admitido o prolongamento diário e semanal dos períodos normais de trabalho até ao limite máximo de duas horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas e não contando para este limite o trabalho suplementar.

2- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência não superior a um ano.

3- Nos horários de turno com folga rotativa, as horas semanais realizadas em excesso, serão acumuladas e compensadas de acordo com o referido no número 1.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho flexível**

O horário de trabalho flexível, no cumprimento da lei, deverá ser elaborado por forma a salvaguardar e garantir a normal funcionalidade dos serviços e dos postos de trabalho onde se aplique.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Banco de horas**

1- A empresa poderá instituir um banco de horas na empresa, 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 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia direito a outro subsídio de refeição.

4- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de redução ou prestação de trabalho em acréscimo, com cinco dias de antecedência, salvo razões de ordem técnica da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com cinco dias de antecedência, exceto nas situações previstas na parte final do número anterior.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização da empresa, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo, ainda, a mesma ser efetuada até ao final do terceiro trimestre do ano civil subsequente.

9- No caso de no final do terceiro trimestre não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera -se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária, com o acréscimo de 50 %

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, quando este o solicitar por escrito.

13- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A prestação de trabalho em dia feriado para os trabalhadores em regime de turnos integrará o banco de horas quando visar compensar redução ou ausência de prestação de trabalho normal em outro feriado ao abrigo do regime do banco de horas.

15- Durante a prestação de acréscimo de trabalho, em execução do regime de banco de horas serão pagas aos trabalhadores afetados todas as quantias correspondentes ao efetivo modo de prestação do trabalho, definidas por este acordo de empresa.

16- Durante a execução do regime de banco de horas só serão pagos os acréscimos relativos ao trabalho noturno ao trabalhador que efetivamente o prestar.

17- Da aplicação do regime de banco de horas não poderá resultar qualquer prejuízo para o trabalhador em matéria de subsídio de refeição ou de transporte.

18- O trabalho prestado em banco de horas em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 80 % por cada hora trabalhada.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Controlo de presenças**

1- Sem prejuízo de qualquer outro sistema que venha a ser implementado pela empresa, é obrigatória, em princípio, para todos os trabalhadores, a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2- O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores conforme determinação da empresa.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal.
- 2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
- 3- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato de trabalho a termo certo.
- 4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.
- 5- O trabalho suplementar previsto no número 3, fica sujeito por trabalhador, aos seguintes limites:
  - 200 horas de trabalho por ano;
  - 2 horas por dia normal de trabalho;
  - Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados.
- 6- O trabalho suplementar previsto no número 4, não fica sujeito a quaisquer limites.
- 7- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.
- 8- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.
- 9- A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

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

10- A prestação de trabalho suplementar não confere aos trabalhadores o direito ao descanso compensatório, salvo nos casos previstos por lei imperativa vigente no momento da assinatura do presente AE. Ficarão sem efeito os acréscimos fixados no presente acordo pela prestação de trabalho suplementar, se lei imperativa posterior vier a prever a concessão de descanso compensatório enquanto esta lei se mantiver válida e eficaz.

11- Quando, por razões próprias do funcionamento da empresa, não for gozado pelo trabalhador o período de descanso compensatório, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de descanso não gozado de acordo com a sua taxa horária.

12- O pagamento das quantias devidas nos termos do número anterior ocorrerá, quando aplicável, nos seguintes termos:

12.1- No final de cada trimestre a empresa promoverá o pagamento dos créditos relativos ao tempo de descanso compensatório, cujo gozo não tenha sido assegurado, nascidos até ao final do trimestre anterior.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

- 1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
- 2- A empresa obriga-se a ter publicada a escala de turnos.
- 3- Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente do horário ou letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência ou que afetem a laboração da empresa, em que tal não seja possível.
- 4- Os horários de turnos a praticar na empresa deverão, em princípio, corresponder aos regimes abaixo discriminados, podendo ser aplicados outros, desde que em conformidade, com o disposto na lei e neste AE:
  - a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;
  - b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e o domingo com o domingo e a segunda-feira;
  - c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente noturno;
  - d) Horário de dois turnos em que um dos dois dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente noturno;
  - e) Horário de dois turnos com folga rotativa sendo os dois parcialmente noturnos;

f) Horário de dois turnos com folga rotativa;

g) Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo;

h) Horário em dois turnos, com folga fixa aos domingos, e jornadas variáveis no período da tarde.

5- No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respetivo horário.

6- O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo legalmente permitido.

7- O subsídio mensal de turno, estabelecido no anexo I, é devido quando o trabalhador se encontra neste regime em efetividade de funções, variando o respetivo montante de acordo com o indicado nesse anexo.

8- Os trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa terão direito a um subsídio diário respetivo, estabelecido no anexo I.

9- Mantendo a observância do período semanal médio de trabalho em cada ciclo do turno, conforme definido no número 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, a empresa poderá definir o período de doze horas como limite diário de trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

Entende-se por trabalhador-estudante o que como tal for legalmente considerado,

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Regime de prevenção**

1- O serviço de prevenção destina-se a acorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis e de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- O período de prevenção é semanal, compreendido das 8h30 de segunda-feira às 8h30 de segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

5- Quando dois trabalhadores pretenderem trocar entre si qualquer período de prevenção, devem solicitá-lo previamente à empresa.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção, nos termos do anexo II, e o trabalho prestado fora do horário normal de trabalho será remunerado nas condições aplicáveis ao trabalho suplementar nos termos previstos neste AE.

7- Quando não se complete o período referido no número anterior, o prémio ali mencionado será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho noturno**

A retribuição do trabalho noturno terá o acréscimo previsto no anexo I ao presente AE.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se conforme legalmente consignado.

2- Os trabalhadores que, nos termos desta cláusula, venham a ser isentos de horário de trabalho, têm direito a retribuição especial de acordo com o prescrito na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica os dias de descanso semanal, ainda que complementar, e os feriados obrigatórios.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível os dias de descanso semanal são os que lhe forem definidos pelo seu horário.

2- Para os trabalhadores em regime de turnos os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

3- Em regime de turnos entende-se por:

*a) Período semanal de trabalho - O número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;*

*b) Ciclo de horário - Conjunto de rotações do início do período diário de trabalho durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;*

*c) Período de descanso semanal - O dia ou dias que, no respetivo horário de trabalho sejam reservados a férias ou descanso e que, nos horários de laboração contínua, conta desde as 24h00 do último dia de uma semana de trabalho até às 0h00 do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;*

*d) Semana de trabalho - O período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;*

*e) Período intercalar de descanso - O intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;*

*f) Dia de trabalho - O dia que no respetivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, incluindo feriados. Quando o início e o termo do período normal de trabalho ocorrerem em dias consecutivos, as horas trabalhadas serão afetas ao dia em que se verificar a maior carga horária.*

4- Em todos os tipos de horário deve haver um descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas, se intervalo inferior não puder ser adotado.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem prejuízo das obrigações próprias da laboração contínua.

2- Além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito ao gozo do feriado municipal da localidade.

3- Nos anos de 2026, 2027 e 2028, a empresa concederá aos trabalhadores o gozo do feriado de Carnaval, sem prejuízo das necessidades decorrentes da laboração em turnos. Tal concessão passará a ser da competência da empresa no caso de, por imposição legal, se verificar o aumento do período de férias.

4- No dia 24 de dezembro, a empresa concederá tolerância de ponto a partir das 8h00.

#### Cláusula 51.<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, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro imediato.

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e 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, fora dos casos expressamente previstos na lei ou neste AE, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderá ser antecipado o gozo de férias não vencidas.

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

7- 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 junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar para o trabalhador direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- Para efeitos do número 6, na determinação do mês completo de execução de contrato devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

- 1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.
- 2- 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.
- 3- Havendo acordo entre a empresa e os trabalhadores envolvidos, as férias para os trabalhadores de turno, serão marcadas considerando dias úteis os dias de trabalho que por escala lhes competir, não se contando para este efeito as folgas e os feriados.
- 4- As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente até três períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a empresa para gozar em mais de três.
- 5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, nos casos em que a lei o permita.
- 6- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de execução do contrato, devendo o gozo das férias ocorrer no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Marcação de férias**

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, a empresa marcará as férias dos trabalhadores para serem gozadas até 3 períodos, sendo um período mínimo de 10 dias úteis na época do verão e os restantes períodos, salvo razões ponderosas da empresa, em coincidência com os períodos da Páscoa e do Natal.
- 3- As férias deverão ser marcadas até ao dia 15 de abril de cada ano.
- 4- Ao proceder à marcação das férias, a empresa deverá indicar, em relação a cada trabalhador, o período mínimo de dias úteis, a gozar nos termos indicados na cláusula anterior.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

- 1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a alteração ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
- 2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
- 3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Cumulação de férias**

- 1- 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, salvo acordo entre as partes.
- 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 a contraparte der o seu acordo.
- 3- Mediante acordo com a empresa poderão acumular férias de dois anos:
  - a) Os trabalhadores naturais dos Açores e Madeira que exerçam a sua actividade no Continente, quando aí pretendem gozá-las;
  - b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral no estrangeiro.
- 4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **Doença no período de férias**

- 1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.
- 2- A prova da situação de doença no período de férias poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

- 1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.
- 2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após três meses de serviço efetivo, a férias, nos termos previstos na parte final do número 6, da cláusula 51.<sup>a</sup>
- 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 até 30 de abril do ano civil subsequente.
- 4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

- 1- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencido, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.
- 2- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas no direito a férias**

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinem perda de retribuição, podendo as ausências ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, e a empresa der o seu acordo, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **Exercício de outra atividade durante as férias**

- 1- É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse licitamente exercendo cumulativamente.
- 2- A violação do disposto no número antecedente dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar do trabalhador.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **Violação do gozo de férias**

No caso de a empresa, com culpa, obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao termo do primeiro trimestre do ano civil seguinte.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

- 1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo, excluindo o subsídio de refeição e subsídio de transporte.
- 2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio).
- 3- O subsídio de férias será no mês anterior àquele em que ocorra o gozo do primeiro período de férias respeitante a cada ano, ou no mês de maio, consoante o que ocorrer primeiro.
- 4- Qualquer previsão legal de pagamento fracionado do subsídio dependerá de acordo da empresa.
- 5- No caso do primeiro período de férias ocorrer em janeiro, o pagamento efetuar-se-á nesse mês.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Faltas - Noção

- 1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado durante o ano civil, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- 3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Faltas por atraso

- 1- No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada não remunerada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2- No caso de a apresentação do trabalhador, para o 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, respetivamente, considerando esse período como falta injustificada.
- 3- O trabalhador deve justificar os atrasos através de retificação de ponto na forma que vier a ser definida pela empresa.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas - Princípios gerais

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas para efeitos deste AE as que como tal forem classificadas pela lei em vigor à data em que se verificar a falta do trabalhador.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Comunicação sobre as faltas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.
- 3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.
- 4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 5- As comunicações de ausência devem ser feitas na forma que venha a ser definida pela empresa.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei, no presente acordo de empresa e nos regulamentos aprovados pela empresa e que rejam as relações de trabalho.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição, em princípio correspondente ao período de ausência, sendo, este, descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- As faltas injustificadas determinam a perda imediata do subsídio de assiduidade mensal respectivo e do subsídio de assiduidade anual, bem como do prémio de produtividade do mês a que respeitar a falta.

3- 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 infração grave, com as consequências previstas na lei ou neste AE em matéria de perda de retribuição.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

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

5- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### **Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado**

1- A suspensão não prejudica o direito de durante ela, qualquer das partes resolver o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para a resolução do contrato.

2- Sendo o contrato sujeito a prazo, a sua suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

## CAPÍTULO VII

### **Disciplina**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### **Poder disciplinar**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto durar o respetivo contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pela empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador, se a empresa tiver delegado nesse superior o exercício desse poder e nos termos dessa delegação de competência.

3- Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposo, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE ou na lei.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### **Sanções disciplinares**

1- As infrações disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as se-

guintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração, à culpabilidade do infrator e atender ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias, relativos às férias desse ano.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

5- As sanções referidas nesta cláusula poderão ser agravadas pela respetiva divulgação dentro da empresa, devendo, esta medida acessória, ser comunicada ao trabalhador na nota de culpa, constando expressamente da decisão que confirme essa nota de culpa.

6- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

7- A empresa comunicará ao sindicato respetivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.

8- São circunstâncias atenuantes das infrações disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior, a dedicação e zelo pelo serviço, as condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infração, a provocação imediata anterior, a intenção de evitar um mal maior, a espontânea reparação do dano causado, a natureza reparável do dano ou a sua pouca gravidade, bem como toda e qualquer circunstância suscetível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou o grau de culpa.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Prescrição e execução da infração disciplinar**

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime para o qual a lei estabeleça um prazo de prescrição de duração superior, sendo, neste caso, aplicável o prazo prescricional previsto na lei.

2- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação de decisão ao trabalhador.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Exercício do poder disciplinar**

1- A ação disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2- A ação disciplinar caduca no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infração pela empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3- Com exceção da sanção prevista na alínea a) do número 1 da cláusula 72.<sup>a</sup> nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Procedimento disciplinar**

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infração foi praticada, mediante processo disciplinar nos termos dos números seguintes.

2- O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3- Se pela pessoa competente para o exercício de ação disciplinar ou pelo instrutor do processo, for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a ação disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4- A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>, impedindo a caducidade da ação disciplinar.

5- A instauração do inquérito preliminar, nos termos do número 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6- Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efetuadas e dos resultados obtidos.

7- Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infração disciplinar, que não foi o arguido o agente da infração ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8- Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infrator com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10- O arguido tem o direito de ser esclarecido, no ato da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer diligências probatórias.

11- A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de receção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12- Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respetivo sindicato no caso de presumível infrator ser representante sindical.

13- Com a instauração do procedimento disciplinar, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, antes da notificação da nota de culpa ao trabalhador, desde que, por escrito, fundamentalmente tal decisão, tendo em conta dos indícios imputáveis ao trabalhador e as circunstâncias que tornam inconveniente a sua presença na empresa, clarificando que ainda não lhe foi possível elaborar a competente nota de culpa, que deverá ser elaborada e notificada ao trabalhador até trinta dias após a suspensão do trabalhador.

14- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15- No prazo de 10 dias úteis, a contar da receção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências probatórias que reputa necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10, nem mais de 3 por cada facto.

16- Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17- Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de 5 dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18- Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta, querendo, em 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

19- A entidade competente ponderará, na decisão final, constante de documento escrito, todas as circunstâncias da infração, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado, e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado de nota de culpa devidamente notificada ao trabalhador.

20- A decisão do processo será comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, e ao sindicato respetivo no caso de se tratar de um representante sindical.

21- Sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 382.º do Código do Trabalho, para os casos de despedimento sem indemnização ou compensação, o procedimento disciplinar será declarado inválido se não forem cumpridas pela empresa as formalidades previstas nos números 9, 15 e 19 desta cláusula.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

1- A empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares aplicadas, de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições sobre matéria disciplinar por parte da inspeção do trabalho.

2- O registo das sanções deverá mencionar os dados que identifica o trabalhador, que caracterizam a infração, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato designadamente através dos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

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

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Certificado de trabalho/outras documentos

1- A cessação o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridos pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

## CAPÍTULO IX

### Regalias sociais

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Retribuição em caso de incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão resultante de acidente de trabalho, a empresa processará e liquidará mensalmente a retribuição mensal que o trabalhador auferia antes do acidente, ou outra superior a que houver lugar, ficando este na obrigação de endossar à empresa o subsídio que receber da companhia seguradora.

2- Nos casos previstos no número 1 a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões.

3- As retribuições relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária, serão atualizadas em conformidade com a evolução da retribuição da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

## CAPÍTULO X

### Recolocações e reconversões

Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

A empresa assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice, ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador, sempre que, essa recolocação ou reconversão seja, possível.

## CAPÍTULO XI

### Outros subsídios/prémios

Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal, equivalente a um mês de retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem

(últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio), excluindo os subsídios de refeição e transporte, devendo ser pago conjuntamente com a retribuição de novembro.

2- Qualquer previsão legal de pagamento fracionado do subsídio dependerá de acordo da empresa.

3- O subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efetivamente prestado, no ano da admissão ou da cessação do contrato e em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se esta ocorrer por facto respeitante à empresa.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Prémio de antiguidade**

A empresa continuará a pagar, sem alteração dos termos actualmente em vigor, um prémio mensal de antiguidade, aos trabalhadores admitidos antes de 14 de outubro de 1996.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

Por cada período normal de trabalho, num mínimo de 4 horas consecutivas de trabalho efectivo, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição, conforme o disposto no anexo I.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de transporte**

1- Na empresa é estabelecida uma comparticipação a título de subsídio de transporte nos termos indicados no anexo I ao presente AE.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a remuneração mensal, ajustado com os descontos referentes ao mês anterior e não terá lugar no mês de férias.

3- Por cada dia inteiro de ausência ao trabalho, será descontado 1/22 do subsídio mensal de transporte.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de assiduidade**

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de assiduidade de acordo com o disposto no anexo I e com o regulamento em vigor.

## CAPÍTULO XII

### **Segurança, higiene e saúde**

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho de acordo com o preceituado na lei, e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificados a nível oficial.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores e da empresa e, particularmente, a comissão eleita para esse fim.

3- Aos trabalhadores deverão ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respetivas ocupações e as precauções a tomar.

4- Os trabalhadores devem colaborar na função de segurança, designadamente através da formação promovida pelos órgãos de segurança, higiene e saúde.

5- Os trabalhadores devem ainda contribuir para a criação e manutenção de boas condições ambientais na empresa, nomeadamente colocando os lixos e produtos residuais nos locais próprios, devidamente separados por tipos, conforme as soluções organizativas que estiverem em uso, para que se proceda ao seu conveniente tratamento e, sempre que possível, se efetue a sua reciclagem de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho**

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na empresa funcionará uma comissão de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 88.<sup>a</sup>**Medicina do trabalho**

Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, será adotada, pela empresa, uma das modalidades previstas na lei.

Cláusula 89.<sup>a</sup>**Disposição transitória**

1- A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação coletiva celebrado entre SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, e outras, e publicado no *Boletim do trabalho e Emprego*, n.º 6 (1.<sup>a</sup> série), de 15 de fevereiro de 2023.

2- As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e que alguma vez se aplicaram.

## ANEXO I

**Quadro salarial**

1- Atualização salarial aplicável aos salários em concreto e à tabela salarial, que manterá a estrutura definida no anexo VII do Acordo de empresa, aplicando-se, contudo, ao mínimo do nível IV um valor de 975,00 euros no ano de 2026.

2026 - 4,00 %

2027 - Taxa de inflação verificada em 2026

Este valor será acrescido de 0,25 % se o absentismo global da fábrica em 2026 se tiver situado entre 4 e 6 %.

Este valor será acrescido de 0,50 % se o absentismo global da fábrica em 2026 se tiver entre 2 e 4 %.

Este valor será acrescido de 0,75 % se o absentismo global da fábrica em 2026 tiver sido inferior a 2 %.

2028 - taxa de inflação verificada em 2027

Este valor será acrescido de 0,25 % se o absentismo global da fábrica em 2027 se tiver situado entre 4 e 6 %.

Este valor será acrescido de 0,50 % se o absentismo global da fábrica em 2027 se tiver entre 2 e 4 %.

Este valor será acrescido de 0,75 % se o absentismo global da fábrica em 2027 tiver sido inferior a 2 %.

2- Subsídio de turno (cláusula 44.<sup>a</sup>)

Nos anos de 2026, 2027 e 2028, as percentagens de subsídio de turno abaixo mencionadas incidirão sobre o valor de referência praticado no ano anterior, acrescido do valor que resulte da aplicação do número 1 anterior.

- Horário de três turnos com folga rotativa - 26 %;
- Horário de dois turnos parcialmente noturnos com folga rotativa - 26 %;
- Horário de dois turnos elaborado nos termos do número 9 da cláusula 44 do AE - 26,5 %;
- Horário de três turnos com folga fixa ao domingo - 15 %;
- Horário de dois turnos com folga rotativa - 14,50 %;
- Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo, e jornadas variáveis no período da tarde - 14 %;
- Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo - 12,5 %;
- Trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa - 9 %.

3- Prémio de prevenção de acordo com o anexo II com o valor de referência praticado no ano de 2025, sendo o mesmo atualizado nos termos do número 1.

## 4- Subsídio de refeição

4.1- Nos anos de 2026, 2027 e 2028, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição (cláusula 83.<sup>a</sup>) por cada dia de trabalho efetivo, no mínimo de quatro horas de trabalho consecutivas. O valor do subsídio será atualizado nos termos do número 1 deste anexo;

4.2- O trabalhador que estiver afeto a horários diários em que se verifique a sua prestação por um período superior a 11 horas, terá direito a um segundo subsídio de refeição.

5- Subsídio de transporte no valor correspondente a 84 % do custo real do transporte coletivo mais económico que for identificado pela empresa, com o limite máximo de 45,62 € (cláusula 84.<sup>a</sup>).

6- Subsídio de assiduidade (cláusula 85.<sup>a</sup>):

As percentagens do subsídio de assiduidade incidem sobre a retribuição de base de cada trabalhador.

- Subsídio de assiduidade mensal - 6,6 %;
- Prémio de assiduidade anual - 52 %.

7- Pagamento de trabalho suplementar conforme cláusula 43.<sup>a</sup> do AE:

7.1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado com os seguintes acréscimos:

- Em dia normal - 1.<sup>a</sup> hora: 62,5 %;
- Em dia normal - 2.<sup>a</sup> hora e seguintes: 75 %.

7.2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar será remunerado com o acréscimo de 80 %;

7.3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será remunerado com o acréscimo de 75 %;

7.4- O trabalho suplementar prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 150 %.

8- O trabalho normal prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 175 %.

9- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

10- Nos anos de 2026, 2027 e 2028 será aplicado um prémio de produtividade com o valor de referência praticado no ano anterior acrescido do valor que resulte da aplicação do número 1 deste anexo, a ser distribuído segundo regulamentação implementada pela empresa.

11- Tomando como referência o índice de gravidade calculado entre 1 de dezembro do ano anterior e 30 de novembro do ano em curso, será atribuído um prémio anual de segurança de acordo com o seguinte critério:

Se o I.G total do período for < 0,6 será pago no ano de 2026 um prémio de 208,00 € a cada trabalhador no quadro a 30 de novembro.

Nos anos de 2027 e 2028 o valor será atualizado nos termos do número 1 deste anexo.

O prémio de segurança anual considera-se excluído para o cálculo da remuneração e do subsídio de férias e subsídio de Natal.

## ANEXO II

### Regulamento para o regime de prevenção

#### Princípios gerais

1- O serviço de prevenção destina-se a ocorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante o período de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- A empresa obriga-se a publicar mensalmente a escala com os trabalhadores abrangidos pela prevenção para aquele período.

5- O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 8h30 de segunda-feira às 8h00 da segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

6- Quando algum trabalhador pretender trocar o período de prevenção com outro trabalhador, deve solicitá-lo previamente à empresa.

7- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção equivalente a 10 % do valor de referência praticado no ano de 2025 acrescido da atualização referida no número 1 do anexo I.

No caso de se verificar deslocação à fábrica serão pagos:

a) Os custos da deslocação (factura de transportes ou km, só sendo considerado o custo da deslocação entre a residência do trabalhador e a fábrica e regresso, se for caso disso);

b) O pagamento do trabalho suplementar realizado ao abrigo do regime de prevenção;

c) No caso dos trabalhadores isentos de horário, ser-lhe-á paga a percentagem de 15 %, do valor de refe-

rência praticado no ano de 2025 acrescido da atualização referida no número 1 do anexo I, em substituição da percentagem de 10 % acima referida.

8- Quando não se complete o período de prevenção, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

### ANEXO III

Este anexo integra a regulamentação da estrutura funcional do trabalho e é parte integrante do acordo de empresa.

#### CAPÍTULO I

##### Estrutura funcional

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Definição das categorias

1- As categorias definidas no anexo IV correspondem ao essencial das funções e às tarefas que predominantemente as caracterizam, sem prejuízo do desempenho de outras tarefas complementares, ligadas à função ou, ainda, outras que venham a surgir pela introdução de alterações de procedimentos ou tecnologia. Caso estas alterações constituam fator essencial ou predominante do conteúdo funcional das categorias a empresa analisará conjuntamente com os órgãos representativos dos trabalhadores a possível reclassificação e/ou criação de nova categoria.

2- As categorias e respetivas definições constituem o âmbito de atuação em regime normal de laboração. Em caso de paragens pontuais ou programadas motivadas por avarias, acidentes, introdução de novas tecnologias, investimentos e outras paralisações atendíveis, todos os trabalhadores serão requisitados para tarefas destinadas à reposição das condições de exploração. Nesta situação a empresa terá sempre em consideração qualificação e dignidade profissional dos seus trabalhadores.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Classificação das categorias

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente protocolo são distribuídas em níveis profissionais tendo por base as exigências das tarefas, os conhecimentos técnicos necessários, a formação profissional, o grau de responsabilidade e o grau de autonomia requeridos para o normal desempenho das funções (anexo V).

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Mobilidade

1- A mobilidade no seio da empresa será regulada unicamente pelo grau de instrução qualificação e formação profissional necessárias para o desempenho das funções e pela pertença ao nível de enquadramento profissional.

2- A mobilidade entre níveis profissionais será introduzida sempre que razões de ordem técnica, organizativa e de laboração o justifiquem, devendo esta assumir carácter temporário.

3- A mobilidade descendente é ditada por razões imprevistas e essenciais para a atividade produtiva e não representa diminuição da retribuição do trabalhador.

4- Em caso de mobilidade ascendente a empresa deverá assegurar o pagamento das diferenças salariais, durante o tempo de exercício da função de maior enquadramento.

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Polivalência

1- O processo de polivalência é a forma natural de flexibilizar a prestação do trabalho no seio da empresa através do alargamento do âmbito das funções tipificadas nas categorias profissionais.

2- A polivalência deverá ser estabelecida pelos responsáveis de cada serviço, entre atividades ou funções conexas, enquadradas no mesmo nível profissional, facilitando à empresa a aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais necessários para o desenvolvimento desta polivalência.

3- A aptidão dos trabalhadores para o exercício da polivalência será um fator importante no processo de avaliação do mérito individual.

## CAPÍTULO II

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que os regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- Para efeitos de cálculo de taxa horária serão consideradas as verbas recebidas a título de remuneração base, prémio de antiguidade, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

5- A retribuição será paga por transferência bancária até ao último dia de cada mês.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Estrutura salarial

A estrutura salarial é constituída por uma sequência de níveis salariais com considerável amplitude, em que se assume que todas as categorias incluídas em cada nível, têm o mesmo «valor relativo» para a empresa, permitindo, no entanto, a distinção do desempenho e mérito individual (anexo VI).

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Remunerações variáveis

A empresa manterá uma política de remunerações variáveis que permitam fomentar a melhoria de resultados. Para tal, continuará a desenvolver um sistema que possibilite recompensar níveis de rentabilidade, de produtividade, de assiduidade e de desempenho considerados essenciais para o sucesso da organização.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

1- Por carreira profissional, entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial dentro do mesmo nível ou para o nível superior (anexo VII).

2- A progressão vertical consiste na mudança de nível de enquadramento decorrente da requalificação do posto de trabalho ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior. Esta progressão basear-se-á cumulativamente nos seguintes critérios:

- Capacidade de polivalência atingida;
- Conhecimentos técnico-profissionais demonstrados;
- Mérito individual.

3- A progressão horizontal consiste num aumento de vencimento dentro do mesmo nível de enquadramento decorrente da obtenção de níveis de apreciação de desempenho bons, sendo determinado por deliberação da administração o valor percentual a praticar em cada ano.

4- Todas as progressões e promoções terão de ser suportadas e fundamentadas em fichas de apreciação elaboradas pelas hierarquias e sujeitas a aprovação superior.

## ANEXO IV

**Definição de categorias**

## Nível profissional I

*Técnico superior* - Técnicos possuidores de formação e/ou desempenho de nível superior que dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de atuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

## Nível profissional II

*Técnico especialista* - Técnico que, possuindo formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos adquiridos no desempenho das suas funções, organiza, coordena e executa as atividades mais complexas da sua área de especialização dirigindo o grupo de profissionais que o coadjuvam.

## Nível profissional III

*Técnico intermédio* - Técnico que executa, com base em conhecimentos técnico-práticos aprofundados, as tarefas mais complexas de uma área ou sector de atividade específica, podendo coordenar e controlar um grupo de profissionais afectos a essa mesma área ou sector.

## Nível profissional IV

*Profissional de serviços de produção* - É o trabalhador que desempenha predominantemente as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, montagem, inspecção, ajustamento, operação e afinação dos meios de produção de modo a atingir os níveis de funcionalidade desejáveis para a obtenção de níveis quantitativos e qualitativos de produção conforme com os programas estabelecidos.

*Profissional de serviços de manutenção* - É o trabalhador que executa as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, inspecção, manutenção e afinação dos equipamentos, por forma a que estes tenham os adequados padrões de operacionalidade, permitindo funcionalidade das actividades de produção.

*Profissional de serviços de apoio* - É o trabalhador que executa predominantemente actividades de apoio, destinadas a assegurar as tarefas de suporte ao processo produtivo em condições de possibilitar a obtenção de objectivos baseados em critérios de rentabilidade e produtividade, sendo responsável pela limpeza e conservação dos meios que lhe estão afectos.

## ANEXO V

**Classificação de categorias**

Nível profissional	Categoria
I	Técnico superior
II	Técnico especialista
III	Técnico intermédio
IV	Profissional serviços de produção Profissional serviços de manutenção Profissional serviços de apoio

## ANEXO VI

**Estrutura salarial por categorias em 2026**

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Máximo
I	Técnico superior	1 915,57 €	3 637,48 €
II	Técnico especialista	1 480,69 €	2 798,07 €

III	Técnico intermédio	1 192,33 €	2 028,46 €
IV	Profissional de serviços de apoio Profissional de serviços de produção Profissional de serviços de manutenção	975,00 €	1 622,81 €

## ANEXO VII

**Estrutura salarial/Carreiras**

2026

Níveis salariais	Mínimo	Médio	Máximo
I	1 915,57 €	2 776,52 €	3 637,48 €
II	1 480,69 €	2 139,38 €	2 798,07 €
III	1 192,33 €	1 610,39 €	2 028,46 €
IV	975,00 €	1 298,90 €	1 622,81 €

Seixal, 5 de janeiro de 2026.

Pela SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA:

*Álvaro Alvarez Almodova*, procurador.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, mandatário.

Depositado a 20 de janeiro de 2026, a fl. 124 do livro n.º 13, com o n.º 1110/2026, 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 EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global**

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### SECÇÃO I

###### Âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA adiante designada por empresa ou EMARP e por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

2- Para efeitos do número 1 da alínea g) do artigo 492.<sup>º</sup> do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.<sup>º</sup> e 497.<sup>º</sup> do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 420 (quatrocentos e vinte) trabalhadores.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, os trabalhadores oriundos do Município de Portimão, de outras entidades em regime de mobilidade e os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do Regime do Contrato Individual de Trabalho.

4- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» é garantida a igualdade de género.

5- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Portimão, constituindo um todo orgânico, vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral e solidariamente o Município de Portimão enquanto detentor de influência dominante na empresa nos termos do número 1 do artigo 19.<sup>º</sup> da Lei n.<sup>º</sup> 50/2012, de 31 de agosto.

6- Para efeitos do disposto no número 1 da alínea c) do artigo 492.<sup>º</sup> do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica (CAE, REV. 3) 36002 - Captação e distribuição de água para consumo público; 37001 - Recolha tratamento e rejeição de efluentes; 38112 - Recolha e depósito de RU e 81292 - Higiene pública e 82990 - Outras atividades e serviços de apoio na área do Município de Portimão.

7- Em conformidade com o disposto na alínea e) do número 1 do artigo 492.<sup>º</sup> do Código do Trabalho, o presente acordo de empresa revê totalmente o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.<sup>º</sup> 4, de 29 de janeiro de 2025.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e revisão

1- O acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2026 e terá uma vigência de 5 anos, renovável automaticamente por igual período se nenhuma das partes o denunciar, nos termos da presente cláusula e nos termos da legislação vigente sobre a matéria.

2- Havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o AE denunciado, mantêm-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

3- A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

4- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

5- A parte denunciante dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

6- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

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

## SECÇÃO II

### Disposições gerais

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Conselho de administração

O conselho de administração é o órgão máximo de gestão da empresa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Estatuto dos trabalhadores

1- O estatuto dos trabalhadores da EMARP baseia-se no regime do contrato individual de trabalho.

2- O presente acordo estabelece o tratamento igual a todos os trabalhadores nele abrangidos, independentemente do vínculo.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Princípio geral

1- A EMARP e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

3- As condições de prestação de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Deveres da EMARP

1- A empresa obriga-se a:

*a)* Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os anexos dele emergentes;

*b)* Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

*c)* Cumprir e fazer cumprir as normas referentes à parentalidade;

*d)* Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;

- e) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;
  - f) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;
  - g) Emitir e entregar ao trabalhador, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;
  - h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, incluindo a prestação do serviço de turno;
  - i) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infração disciplinar;
  - j) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;
  - k) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
  - l) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.
- 2- Em todo o omissso nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 127.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 7.ª

##### **Deveres dos trabalhadores**

- 1- Todos os trabalhadores devem:
- a) Cumprir rigorosamente o disposto neste AE;
  - b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;
  - c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;
  - d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
  - e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;
  - f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;
  - g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;
  - i) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;
  - j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
  - k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
  - l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos no anexo VIII.
- 2- Em todo o omissso nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 8.ª

##### **Garantias do trabalhador**

- 1- É proibido à EMARP:
- 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 ou consentir 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 ou no presente AE;
  - e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;
  - f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora do município, salvo nos casos previstos na lei, ou no presente AE;
  - g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
  - h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

*i)* 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;

*j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

*k)* Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

*l)* Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

2- Em todo o omissso nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 129.º do Código do Trabalho.

3- O disposto na alínea *k)* do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea *f)* do número 1 do artigo anterior nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Princípio da não discriminação**

Constitui ainda dever da empresa, respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Princípio sobre a igualdade**

Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na valorização da carreira ou na retribuição.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Coação e assédio**

1- Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do disposto no número 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Dever de informação**

Todos os trabalhadores da EMARP têm o dever de conhecer as decisões tomadas pelo conselho de administração nos assuntos que respeitem às competências das unidades orgânicas em que se integram.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1- É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional.

2- A empresa compromete-se a elaborar e implementar um plano de formação profissional, com validade mínima de um ano, que promova o desenvolvimento contínuo das competências dos trabalhadores, podendo ser revisto e ajustado conforme as necessidades identificadas.

3- A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.

4- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Sem prejuízo do número anterior e por acordo das partes, poderão ocorrer formações fora do horário de trabalho sempre que tal se mostre indispensável para a realização das mesmas, ou em qualquer caso, sempre que o trabalhador manifeste interesse em frequentar as referidas ações de formação.

6- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de ações de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7- Os princípios que visam promover a formação profissional constam do anexo V, o qual faz parte integrante deste AE.

## CAPÍTULO II

### Categorias profissionais

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Categoria profissional

1- Os trabalhadores da EMARP são integrados numa das categorias previstas no anexo I, em conformidade com as funções desempenhadas, sem prejuízo de novas categorias que venham a ser criadas por necessidade da empresa.

2- Os perfis funcionais serão os previstos no anexo III sem prejuízo de os trabalhadores poderem prestar tarefas afins ou funcionalmente ligadas com a sua categoria profissional desde que não impliquem desvalorização profissional.

3- Caso exista a necessidade de criar uma categoria nos termos do número 1, a EMARP compromete-se a comunicar a situação ao sindicato outorgante do presente AE.

4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Estrutura orgânica

A organização, estrutura e funcionamento dos serviços da empresa são da competência do conselho de administração, devendo ser comunicada aos sindicatos outorgantes do presente AE.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Grupos de pessoal

Os grupos de pessoal que integram a empresa constam do anexo I.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Tabela salarial

1- O sistema de retribuição da empresa encontra-se definido nas tabelas salariais constantes do anexo II.

2- Em caso de conflitualidade resultante de tabelas salariais aprovados em AE distintos, aplica-se a tabela mais favorável para os trabalhadores.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Mobilidade do pessoal

1- A afetação do pessoal será estabelecida por despacho do administrador com funções executivas ou do diretor-geral.

2- A distribuição e mobilidade do pessoal de cada unidade ou subunidade orgânica é da competência da respetiva direção ou chefia, sem prejuízo das garantias do trabalhador consignadas no Código do Trabalho e no presente AE.

## SECÇÃO II

### Alteração das situações jurídicas

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Alteração da situação jurídica

1- A alteração na situação jurídica do trabalhador faz-se por promoção ou por progressão, consoante se processe para nível ou para escalão diferente.

2- A situação jurídica pode-se ainda ser alterada:

*a)* Por concurso interno, pelo período de um ano, desde que os candidatos reúnam as condições exigidas para o ingresso na categoria;

*b)* Pela modificação da carreira, desde que o trabalhador possua os requisitos necessários previstos para o ingresso, podendo estes ser dispensados quando o trabalhador já desempenhe funções na respetiva área profissional há pelo menos 2 anos;

*c)* Através da conversão de situações pré-existentes no regime de contrato de prestação de serviço, desde que o contrato tenha uma prestação efetiva de serviços com duração superior a 5 anos, independentemente da relação contratual;

*d)* Pela consolidação das situações de regime de cedência de interesse público;

*e)* Pela consolidação das situações previstas na alínea *a*);

*f)* Pela consolidação da mobilidade de relações laborais provenientes de outras empresas municipais.

3- Nas situações previstas nas alíneas *a*) e *b*) do número anterior, a alteração processa-se para o nível salarial superior mais próximo referente à nova carreira, iniciando-se o tempo de contagem para efeitos de promoção ou progressão na data da respetiva alteração, salvo se o valor do aumento for inferior a 5 % ou a 25,00 euros.

4- Nas situações previstas na alínea *c*) do número dois, a consolidação processa-se para o nível e escalão aferidos pelo tempo prestado no âmbito do contrato de prestação de serviços, iniciando-se a contagem da antiguidade na data da produção dos efeitos do contrato de trabalho.

5- Nas situações previstas nas alíneas *d*) e *e*) do número dois, a consolidação obedece aos seguintes princípios:

*a)* A transição para a tabela remuneratória é efetuada para o mesmo nível salarial de origem ou, não sendo coincidente, para a posição remuneratória imediatamente seguinte, sendo aferida em função dos períodos normais de trabalho praticados na empresa e na entidade de origem;

*b)* O tempo de serviço prestado na entidade de origem conta para efeitos de antiguidade;

*c)* O hiato compreendido entre a última alteração da posição remuneratória na entidade de origem e o ingresso na empresa não conta para efeitos de promoção e progressão, iniciando-se a contagem do tempo na data da consolidação.

6- Sempre que haja alteração da situação jurídica, deverá ser emitida declaração com nova posição do trabalhador, bem como a data do efeito desta.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Promoção

1- Promoção é a mudança para o nível seguinte na respetiva carreira e opera-se para o escalão a que corresponde a retribuição base imediatamente superior.

2- A promoção depende dos seguintes requisitos:

*a)* De um período temporal mínimo de 6 anos relativamente à última promoção;

*b)* Da obtenção, nesse período, de quatro avaliações de desempenho com nota não inferior a Muito Bom e pelo menos duas avaliações com a menção de Excelente.

3- A promoção produz efeitos no mês seguinte à aprovação pelo conselho de administração.

4- Os contratos a termo, convertidos em contrato sem termo, contam para os efeitos previstos neste artigo.

5- O tempo de serviço efetivo prestado ao abrigo de outra situação jurídica poderá ainda contar para efeitos de promoção desde que devidamente fundamentado.

6- A mudança de nível dos trabalhadores colocados no último escalão opera-se através das regras definidas para a progressão previstas na cláusula 21.<sup>a</sup>

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Progressão

- 1- A progressão faz-se pela mudança de escalão no mesmo nível, pela permanência de 3 anos no escalão imediatamente anterior e depende da obtenção de duas avaliações de desempenho com nota não inferior a Bom e uma avaliação com Muito Bom ou superior.
- 2- A progressão poderá ainda ocorrer sempre que se verifiquem 5 avaliações de desempenho não inferior a Bom.
- 3- Os contratos a termo, convertidos em contrato sem termo, contam para os efeitos previstos neste artigo.
- 4- O tempo de serviço efetivo prestado ao abrigo de outra situação jurídica poderá ainda contar para efeitos de progressão desde que devidamente fundamentado.
- 5- A progressão produz efeitos no mês seguinte à aprovação pelo conselho de administração.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Redução do tempo para efeitos da alteração do posicionamento remuneratório

- 1- O período mínimo exigido para alteração do posicionamento remuneratório, previsto na cláusula 21.<sup>a</sup>, pode ser reduzido nas seguintes situações:
  - a) Por mérito excepcional, atribuído de forma discricionária pelo conselho de administração, desde que o trabalhador obtenha, três classificações com a menção «Excelente» no triénio anterior;
  - b) Pelo decurso da antiguidade, fundamentada no mérito, beneficiando o trabalhador de uma redução de um ano sempre que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:
    - i) Obtenção de avaliação de desempenho nos 2 anos anteriores;
    - ii) Obtenção de 10 avaliações de desempenho com uma avaliação qualitativa não inferior a «Muito Bom» nos 15 anos anteriores;
    - iii) Não ter obtido nenhuma avaliação qualitativa inferior a «Bom» nos 15 anos anteriores;
    - iv) Não ter obtido mais do que 3 avaliações qualitativas com a menção «Bom» nos últimos 15 anos, podendo o eventual excesso ser suprido por número equivalente de avaliações qualitativas com a menção «Excelente» nos últimos 5 anos.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, cada trabalhador apenas poderá beneficiar de uma alteração da sua posição remuneratória uma vez por ano.
- 3- A atribuição do benefício previsto na alínea b) do número 1 da presente cláusula determina o reinício da contagem do prazo mínimo de 10 anos para nova concessão do mesmo, ficando este subordinado à revalidação de todos os requisitos estabelecidos na presente cláusula.
- 4- A redução fundamentada no mérito excepcional só pode ocorrer uma vez em cada período de três anos civis e apenas uma vez por cada ciclo de cinco anos.
- 5- As situações referidas no número 1 implicam a alteração para a posição remuneratória imediatamente superior àquela que o trabalhador detém.
- 6- Para efeitos de nova alteração jurídica, a contagem do tempo inicia-se na data em que produzem efeitos as situações previstas no número 1.
- 7- Os trabalhadores que reúnem as condições previstas na alínea b) do número 1 poderão, em alternativa, optar pelo gozo de 1 dia de férias, podendo esta situação ser revertida posteriormente a pedido do trabalhador, produzindo essa alteração efeitos na data do pedido da reversão.

### SECÇÃO III

#### Comissão de serviço

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Comissão de serviço

- 1- Os trabalhadores da EMARP poderão desempenhar funções diferentes das previstas no seu conteúdo funcional em regime de comissão de serviço.
- 2- A comissão de serviço é efetuada mediante deliberação do conselho de administração e depende da concordância do trabalhador.

3- A comissão de serviço é válida pelo período de 3 anos, tacitamente renovado, na falta de declaração de vontade em contrário.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a primeira comissão de serviço, tem a duração máxima de um ano, afere-se a 31 de dezembro, e tem carácter probatório.

5- Por acordo entre as partes, os trabalhadores da EMARP poderão desempenhar funções em comissão de serviço em regime de substituição nos casos de ausência ou impedimento do respetivo titular, a qual cessará na data em que o titular retome funções.

6- A retribuição, no decurso da comissão de serviço processa-se pela tabela salarial prevista no anexo III para os dirigentes e chefias.

7- Sempre que, no decurso da comissão de serviço, o valor da retribuição referente à carreira de origem seja superior à retribuição prevista para a comissão de serviço, as partes podem acordar em manter as funções inerentes à comissão de serviço auferindo a remuneração referente à respetiva categoria.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Cessação da comissão de serviço**

1- Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

2- Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à carreira a que, entretanto, tenha sido promovido.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Contagem do tempo de serviço**

O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta, para todos os efeitos, como prestado no lugar de origem, designadamente para a alteração da situação na carreira em que o trabalhador se encontra integrado.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Direito de acesso na carreira**

1- Quando o tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço corresponda ao módulo de tempo necessário à valorização remuneratória na carreira de origem, o trabalhador tem direito, findo o exercício das respetivas funções, ao provimento automático no nível superior dentro da sua carreira a atribuir em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções.

2- No caso de o trabalhador atingir o nível máximo será repositionado nos respetivos escalões desse nível.

3- Os trabalhadores que beneficiem do disposto nos números anteriores têm direito à retribuição pela nova categoria e escalão desde a data da cessação da comissão de serviço.

## SECÇÃO IV

### **Pessoal dirigente e chefia**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Pessoal dirigente e chefia**

1- Os cargos dirigentes e de chefia fundamentam-se numa relação de confiança e competência.

2- São considerados como pessoal dirigente o diretor-geral, os chefes de direção, os chefes de divisão e os dirigentes intermédios de terceiro grau.

3- São considerados como pessoal de chefia os chefes de setor e os chefes de equipa.

## SECÇÃO V

### Recrutamento e seleção

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Recrutamento e seleção

- 1- O recrutamento será sempre objeto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna.
- 2- Em cada processo de seleção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o nível de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.
- 3- Em caso de igualdade de requisitos e/ou classificações exigidos para as funções a desempenhar, a empresa está obrigada a dar preferência a trabalhadores do seu quadro.
- 4- Se do processo de seleção resultar um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna, válida por 6 meses podendo ser renovada por dois módulos tempo idênticos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Procedimento de seleção

- 1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.
- 2- Com exceção do disposto no número 2 da cláusula 19.<sup>a</sup>, os processos de seleção iniciam-se com a publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal tendo em vista dar conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura.
- 3- O procedimento de seleção comprehende a realização de, pelo menos, dois dos seguintes métodos de seleção: Entrevista profissional de seleção, avaliação curricular, prova prática e prova teórica de conhecimentos.
- 4- Sem prejuízo da publicitação prevista no número 2 da presente cláusula, a condução dos procedimentos de recrutamento e seleção pode ser atribuída, total ou parcialmente, a uma entidade externa prestadora de serviços de recrutamento e seleção de pessoal.
- 5- Nas admissões deve ser assegurada a igualdade de oportunidades no estrito cumprimento do princípio da não discriminação previsto na cláusula 9.<sup>a</sup>
- 6- No ato de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.
- 7- No mesmo ato será assinado um contrato pelas partes, em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador.
- 8- Para os efeitos previstos na presente cláusula e na alínea a) do número 1 da cláusula 19.<sup>a</sup>, poderão ser opositores aos concursos internos todos aqueles que tenham efetuado estágios com uma duração igual ou superior a 6 meses na EMARP e que os mesmos tenham ocorrido nos 2 anos imediatamente anteriores.

## SECÇÃO VI

### Avaliação de desempenho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho

- Anualmente a EMARP deverá promover a avaliação de desempenho de todos os seus trabalhadores nos termos do anexo IV deste AE.

## CAPÍTULO III

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Local de trabalho

###### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Domicílio profissional

- 1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:
- a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;
  - b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.
- 2- Para todos os efeitos previstos neste AE são considerados 3 domicílios profissionais:
- a) Freguesia de Portimão;
  - b) Freguesia de Alvor;
  - c) Freguesia de Mexilhoeira Grande.
- 3- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.
- 4- Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas a uma área previamente determinada.
- 5- Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

###### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Transferência individual

- 1- Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.
- 2- O empregador poderá, contudo, transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 3- No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo nesse caso, direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.
- 4- Os termos em que se efetua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.
- 5- Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores, obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respetivos contratos de trabalho.

###### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

- 1- Salvo motivo imprevisível a decisão da transferência deve ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito e com a antecedência mínima de:
- a) Quinze dias:
    - i) Quando a transferência tenha a duração inferior ou igual a 6 meses;
    - ii) Ou o novo domicílio profissional se situe dentro da área do concelho.
  - b) Um mês quando a transferência tenha a duração superior a 6 meses.
- 2- A ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, deve conter o tempo previsível de duração da mesma.
- 3- A entidade patronal custeará todas as despesas do trabalhador, impostas pela transferência, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.
- 4- Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

## SECÇÃO II

### **Duração e organização do trabalho**

#### SUBSEÇÃO I

##### Duração do trabalho

###### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### **Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas em cada semana, nem as oito horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, 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- Tendo em vista a conciliação da vida pessoal com a vida profissional, os trabalhadores poderão requerer, de forma fundamentada, a redução do intervalo de descanso previsto no número anterior para meia hora, desde que tal não colida com a organização e com os interesses da empresa.

4- O trabalhador terá direito a um dia de descanso semanal, que poderá ser ou não coincidente com o domingo.

5- Para além do dia de descanso referido no número anterior, o trabalhador terá direito a descanso complementar, o qual poderá ser coincidente ou não com o sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa e técnica afetos à prestação de serviços de apoio à operação dos equipamentos coletivos na área da educação ação social e cultura, o trabalho é organizado em regime de escalas e de rotatividade, com horários diferenciados, que incluirão a prestação de trabalho normal aos sábados, domingos e feriados.

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

###### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

1- Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as respetivas interrupções e intervalos.

2- A duração e organização do tempo de trabalho são objeto de um regulamento de horário de trabalho, a aprovar pelo conselho de administração, sendo consultado o sindicato outorgante do presente AE.

###### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

1- Entende-se por período de funcionamento da empresa, o período diário durante o qual os serviços exercem a sua atividade.

2- Entende-se por período de atendimento da empresa, o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, podendo este ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

3- Na determinação do horário de atendimento, e respetivo preenchimento pelos trabalhadores designados para efeito, deverá atender-se aos interesses do público e respeitar os direitos dos trabalhadores consagrados na lei e neste AE.

#### SUBSEÇÃO II

##### Horário e modalidades de horário de trabalho

###### Cláusula 37.<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 à empresa estabelecer os horários de trabalho, após consulta à CSE ou aos delegados sindicais na falta desta.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, se pela empresa ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes e informação à CSE ou aos delegados sindicais, na falta desta.

4- A empresa está obrigada a afixar o mapa dos horários de trabalho em local bem visível.

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

6- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial é estabelecida por acordo entre as partes.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito:

*a)* À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas na lei ou no presente AE, caso sejam mais favoráveis, às auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal;

*b)* Ao subsídio de refeição, no montante previsto no presente AE, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

4- A retribuição devida pela redução do horário a tempo parcial é calculada nos termos da cláusula 69.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Modalidades de horário**

1- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, nos termos do número 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>:

*a)* Horário rígido;

*b)* Jornada contínua;

*c)* Trabalho por turnos;

*d)* Horário flexível;

*e)* Horário desfasado.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na lei.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

Entende-se por horário rígido aquele 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.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que deve ser gozado a meio da jornada de trabalho para que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Trabalho por turnos**

- 1- Entende-se por trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.
- 2- A aplicação do trabalho em regime de turnos encontra-se previsto no anexo IX do presente AE.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Horário flexível**

- 1- Poderão ser praticados, em certas atividades definidas pela empresa, horários flexíveis, desde que sejam observados dos seguintes princípios:
  - a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatório a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;
  - b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;
  - c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;
  - d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);
  - e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pela empresa, o qual será objeto de registo nos termos legais.
- 2- A prática de regime presente na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação da presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Horário desfasado**

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

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Trabalho suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando haja acréscimo eventual e transitório de trabalho, em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa e para evitar danos diretos e imediatos para pessoas e equipamentos.
- 3- Quando ocorram os motivos previstos no número 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem de um superior hierárquico.
- 4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.
- 5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.
- 6- O disposto no número anterior poderá não ser aplicado quando o trabalho suplementar for prestado por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, garantindo-se ainda assim um período mínimo de oito horas sobre o termo da prestação do trabalho.
- 7- A empresa fica obrigada a suportar o subsídio de refeição, sempre que o trabalho suplementar seja prestado entre as 12h00 e as 14h00 e/ou entre as 20h00 e as 22h00, ainda que parcialmente.
- 8- Da aplicação do disposto no número anterior e da cláusula 74.<sup>a</sup> não pode resultar um pagamento superior a dois subsídios de refeição diárias.
- 9- Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 70.<sup>a</sup> não contando esse tempo para efeito dos limites máximos do trabalho suplementar.
- 10- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas

de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes, mediante acordo prévio entre as partes.

11- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

12- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório, complementar ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

13- Os limites ao trabalho suplementar na empresa são os seguintes:

- 200 horas anuais;
- 2 horas diárias em dias normais de trabalho;
- 8 horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Trabalho noturno**

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário de trabalho**

1- No caso de funções profissionais que, 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, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula, demais disposições legais e constantes deste AE.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo da observância do período normal de trabalho semanal.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados obrigatórios, confere o direito ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

### **SECÇÃO III**

#### **Regras de marcação, assiduidade e pontualidade**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Regras de marcação**

1- As entradas e saídas serão obrigatoriamente registadas no sistema de registo eletrónico (vulgo relógio de ponto), colocados em local próprio para o efeito.

2- O registo é feito exclusivamente pelo próprio trabalhador.

3- Todos os trabalhadores da empresa são obrigados a efetuar o registo do ponto em quatro períodos: Entrada de manhã, saída para o almoço, entrada após o almoço e saída.

4- Os trabalhadores em regime de jornada contínua farão a marcação em dois períodos: Entrada e saída.

5- No caso de prestação de trabalho suplementar, o trabalhador deverá proceder ao registo do mesmo.

6- Todas as saídas efetuadas ao exterior no período de laboração, têm carácter excepcional, ou serão feitas em serviço e serão sempre antecedidas de autorização do respetivo superior hierárquico.

7- Constitui infração disciplinar:

- a) A violação do disposto no número 2;
- b) A entrada e saída de trabalhadores pela porta principal de atendimento ao público;
- c) As saídas ao exterior, sem prévia autorização do respetivo superior hierárquico.

### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Regras de assiduidade

A falta do registo de entrada e de saída determina a marcação de falta injustificada, salvo se a mesma for justificada superiormente.

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Regras de pontualidade

- 1- O trabalhador deverá comparecer ao serviço dentro do horário estabelecido.
- 2- Caso o trabalhador não consiga chegar dentro do horário estabelecido, efetuará, do mesmo modo, o registo no relógio de ponto.

## SEÇÃO IV

### Fériados, férias, faltas e licenças

#### SUBSEÇÃO I

##### Fériados e tolerância de ponto

###### Cláusula 51.<sup>a</sup>

###### Fériados e tolerâncias de ponto

- 1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do Município de Portimão.
- 2- A empresa compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:
  - a) A Terça-Feira de Carnaval;
  - b) O dia 24 de dezembro;
  - c) O dia 31 de dezembro;
  - d) O dia de aniversário do trabalhador, desde que coincida com dia de trabalho;
  - e) Até três horas no primeiro dia do ano letivo por cada filho menor de 12 anos, de acordo com o ponto *iii*) da alínea *j*) do número 2 da cláusula 60.<sup>a</sup> deste AE.
- 3- Sempre que o dia 24 de dezembro ou o dia 31 de dezembro coincidam com o sábado ou o domingo, a empresa concederá tolerância de ponto na sexta-feira imediatamente anterior ou na segunda-feira subsequente.
- 4- A empresa poderá ainda atribuir a todos trabalhadores as tolerâncias de ponto que o Município de Portimão venha a conceder aos seus trabalhadores.
- 5- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:
  - a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a empresa poderá definir os setores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta;
  - b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

#### SUBSEÇÃO II

##### Férias

###### Cláusula 52.<sup>a</sup>

###### Férias

- 1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- A duração do período de férias pode ser diminuída pelo conselho de administração no caso de o trabalhador ter faltado justificadamente no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
  - a) Um dia de férias no caso de o trabalhador ter duas faltas ou quatro meios-dias de falta;
  - b) Dois dias de férias no caso de o trabalhador ter três faltas ou seis meios-dias de faltas;
  - c) Três dias de férias no caso de o trabalhador ter pelo menos quatro dias ou oito meios-dias de faltas.

3- Os trabalhadores que incorram numa ou em mais faltas injustificadas apenas têm direito a 22 dias úteis de férias.

4- Não determinam a redução do número de dias de férias:

a) As ausências ao trabalho previstas no artigo 65.º do Código do Trabalho, referentes ao regime da parentalidade;

b) As ausências resultantes do exercício do direito à greve;

c) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;

d) As ausências para cumprimento das obrigações legais.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, em função do serviço efetivamente prestado, acrescem os seguintes dias de férias:

a) 10 anos: 1 dia;

b) 20 anos: 2 dias;

c) 30 anos: 3 dias.

6- 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 nos números anteriores e na alínea a) do número 1 do artigo 257.º do Código do Trabalho.

7- A época de férias poderá ter lugar fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, por interesse do trabalhador ou por conveniência do serviço.

8- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa.

9- Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, que não pode iniciar-se em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvida a CSE ou os delegados sindicais, na falta desta.

10- O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo, no entanto, dividir-se em dois períodos ou mais períodos se a empresa ou o trabalhador o solicitarem desde que fique salvaguardado o período mínimo legal de férias.

11- A empresa deverá elaborar um mapa de férias e afixá-lo nos locais de trabalho até 30 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

12- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

13- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 53.<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 seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, no máximo de vinte 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, não podendo daí resultar o gozo de mais de trinta dias úteis de férias.

4- Por acordo entre as partes, após o regresso do trabalhador de um período de suspensão do contrato de trabalho por motivos que lhe sejam imputáveis, o período de 6 meses previsto no artigo 239.º do Código do Trabalho pode ser dispensado, desde que tal se mostre devidamente fundamentado.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

2- A interrupção das férias nunca poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Modificação das férias por doença ou falecimento de familiar**

- 1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.
- 2- Se já no decorrer do período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o gozo das mesmas, após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado.
- 3- Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença e se for previsível, o seu termo.
- 4- A marcação de novo período de férias em função do disposto nos números anteriores, obedecerá ao disposto nos números 8 e 9 da cláusula 52.<sup>a</sup>
- 5- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil poderão ser gozados até 30 de maio do ano seguinte.
- 6- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.
- 7- O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, ao falecimento de familiares referidos na alínea b) do número 2 da cláusula 60.<sup>a</sup>

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

- 1- Se a empresa não cumprir, culposamente, total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efetivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.
- 2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Acumulação de férias**

- 1- 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, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- Os trabalhadores terão direito a acumular dias de férias no ano seguinte nas seguintes condições:
  - a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro;
  - b) Os trabalhadores que se enquadrem nas situações previstas na cláusula 54.<sup>a</sup> e nos números 4 e 5 da cláusula 55.<sup>a</sup>
- 3- A acumulação referida na alínea a) do número anterior deverá ser requerida até ao final do mês de agosto do ano em curso.
- 4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias**

- 1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.
- 2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.
- 3- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

### SUBSEÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

###### Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local habitual de prestação do trabalho durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

*a)* Casamento do trabalhador, por quinze dias seguidos;

*b)* A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do Código do Trabalho;

*c)* Motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino nos termos do Código do Trabalho;

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

*e)* As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos na lei e neste AE;

*f)* As ausências não superiores a quatro horas e apenas pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com objetivo de se integrar da situação educativa de filho menor;

*g)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores nos termos previstos na lei e neste AE;

*h)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;

*i)* As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

*j)* Para efeitos da alínea anterior, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

*i)* No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas ações de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários;

*ii)* Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

*iii)* Até três horas no primeiro dia do ano letivo por cada filho menor de 12 anos, sob declaração comprovativa de que o outro progenitor não exerceu esse direito.

*k)* 2 dias de faltas por conta do período de férias referente ao ano seguinte, desde que autorizadas pela entidade patronal;

*l)* Motivadas por luto gestacional nos termos do Código do Trabalho;

*m)* Todas as outras previstas na legislação vigente.

3- São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

###### Consequência das faltas

As faltas justificadas e injustificadas seguem o regime previsto no Código do Trabalho.

##### Cláusula 62.<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 justificadas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o

trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia imediato à cessação do impedimento.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional**

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos accidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respetiva diferença.

### SUBSEÇÃO IV

#### Licenças

##### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2- A licença pode ser recusada por inconveniência de serviço.

3- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.<sup>º</sup> do Código do Trabalho.

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

### SECÇÃO V

#### Retribuição

### SUBSEÇÃO I

#### Disposições gerais

##### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Definição de retribuição**

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição, a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo III (tabela salarial).

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Forma de pagamento**

1- O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil de cada mês por transferência bancária ou outro meio legalmente admissível.

2- No ato de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva carreira, nível e escalão, número de inscrição na instituição de previdência respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Outras atribuições patrimoniais**

Poderão ser atribuídos subsídios ou abonos sem caráter de permanência e regularidade em conformidade com o previsto no presente AE.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Determinação da retribuição horária**

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (RH) é a seguinte:

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que  $Rm$  é igual à retribuição base mensal e  $n$  é igual ao período normal de trabalho semanal.

### SUBSEÇÃO II

#### Outras retribuições, subsídios e suplementos

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta;
- b) 75 % para as restantes horas ou frações;

c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de uma hora, independentemente do tempo de trabalho efetivamente prestado, se este for inferior.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho noturno**

1- A prestação de trabalho durante o período noturno estabelecido nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup> confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária, por cada hora de trabalho prestado.

2- O disposto no número anterior é aplicado às chefias que prestem trabalho noturno.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### **Retribuição e subsídio no período de férias**

1- Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao legalmente previsto, que será pago juntamente com a retribuição do mês de junho.

2- A redução do período de férias nos termos das cláusulas 52.<sup>a</sup> e 62.<sup>a</sup> do AE não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de disponibilidade, prevenção, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

4- A suspensão do contrato de trabalho desobriga a empresa do pagamento do subsídio de férias desde que o mesmo seja pago pela Segurança Social.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a receber um subsídio de Natal igual à retribuição base mensal.

2- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de novembro.

3- Para o efeito do disposto no número um, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de disponibilidade, prevenção, turno, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

4- A suspensão do contrato de trabalho desobriga a empresa do pagamento do subsídio de Natal desde que o mesmo seja pago pela Segurança Social.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação no valor de 9,14 €.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, para efeitos do pagamento do subsídio de refeição, da autorização do gozo de meio-dia de férias não pode resultar nenhum benefício para o trabalhador, designadamente o pagamento do número de dias referente ao subsídio de refeição em valor superior ao que o trabalhador teria direito no caso de gozar os dias de férias na totalidade.

4- O subsídio de refeição será atualizado anualmente para o valor igual ao limite máximo de isenção para efeitos do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS), não podendo da atualização resultar a diminuição do valor pago a título de subsídio de refeição.

5- A empresa pode, relativamente aos trabalhadores admitidos a partir de 2026, optar pelo pagamento do subsídio através de cartão-refeição.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de turno**

1- A retribuição base dos trabalhadores em regime de turnos é acrescida de um subsídio mensal no valor de 175,00 € (cento e setenta e cinco euros).

2- O subsídio referido no número anterior vence-se ao fim de cada mês e é devido, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês em causa.

3- É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

4- Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador se encontre em gozo de férias ou acidente de trabalho em conformidade com a cobertura da apólice.

5- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respetivo subsídio, como retribuição remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de retribuição base desde que:

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
  - b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;
  - c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
  - d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.
- 6- A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 30 % da diferença da retribuição base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de isenção de horário de trabalho**

1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respetiva retribuição base mensal.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

- a) Ao pagamento do trabalho suplementar efetivamente prestado;
- b) Independentemente de o trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado;
- c) Ao fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte do trabalhador.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de insalubridade, penosidade e risco**

O trabalho prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco rege-se pelo disposto no anexo X deste AE.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de disponibilidade**

1- O subsídio de disponibilidade visa compensar os trabalhadores que em virtude das funções que desempenham, estão sujeitos a serem chamados fora do seu horário normal de trabalho para ocorrer a situações de serviço.

2- O subsídio de disponibilidade é atribuído por deliberação do conselho de administração e é pago 12 vezes por ano.

3- Por deliberação do conselho de administração e em situações devidamente fundamentadas nos termos do número 1, o pagamento do subsídio de disponibilidade poderá ser suspenso.

4- O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os chefes de setor é de 536,86 €.

5- O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os chefes de equipa é de 65 % sobre o valor atribuído ao chefe de setor.

6- O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os trabalhadores que não desempenhem funções de chefia é de 50 % sobre o valor atribuído ao chefe de setor.

7- A prestação de trabalho em dia de descanso obrigatório confere ao trabalhador o direito ao gozo de um dia de folga que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de prevenção**

1- Entende-se por serviço de prevenção, aquele em que os trabalhadores não estão obrigados a permanecer fisicamente no serviço, mas apenas a ficar disponíveis para ocorrer a este sempre que solicitados.

2- O valor da retribuição das horas de serviço de prevenção terá o valor único de 100 %, calculado nos termos da cláusula 69.<sup>a</sup> independentemente do dia e hora.

3- Por cada dia de serviço de prevenção nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar será pago o que corresponde a 12 horas.

4- Por cada dia de serviço de prevenção prestado nos dias de trabalho semanal, feriados e tolerâncias de ponto será efetuado o pagamento correspondente a 4 horas.

5- Caso exista necessidade de prestação de trabalho efetivo no chamado período de prevenção, será apurado o número de horas efetuadas, sendo abonado ao trabalhador a retribuição mais favorável.

6- Os trabalhadores em regime de prevenção têm ainda direito a um dia de descanso a gozar nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes, nas seguintes situações:

- a) Quando prestarem trabalho efetivo em dia de descanso obrigatório;
- b) Na semana seguinte à realização da semana de piquete;
- c) Quando estiverem de prevenção nos dias de feriado e tolerância de ponto.

7- Nos dias em que se verifique a atividade do piquete, os trabalhadores ficam dispensados de picar o ponto a seguir à pausa para o jantar e no final da jornada.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Abono de falhas**

1- Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 10 % da sua retribuição base mensal.

2- O pagamento do abono para falhas depende da verificação das condições do número anterior sendo pago 12 vezes por ano enquanto as mesmas se mantiverem.

3- O mesmo regime será aplicável aos substitutos, proporcionalmente aos dias de substituição.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do concelho de Portimão.

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, compete à EMARP:

- a) A reserva e o pagamento do alojamento quando for necessário pernoitar;
- b) Garantir o meio de transporte de ida e regresso entre o local de trabalho e o local de deslocação em viatura da empresa, ou o pagamento da despesa mediante apresentação do respetivo comprovativo, caso se desloque de transportes públicos;

c) Ao pagamento das ajudas de custo referente às refeições nos seguintes termos:

- i) Pequeno-almoço - 5,00 € (cinco euros);
- ii) Almoço e/ou jantar - 12,50 € (doze euros e cinquenta céntimos) por refeição.

d) Despesas de representação e outras despesas efetuadas ao serviço da empresa, desde que aprovadas previamente pelo diretor-geral;

e) Obtenção de passaportes, vistos, licenças, certificados de vacinação, taxas de aeroporto ou quaisquer outros documentos necessários para a realização da deslocação.

3- Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

a) Aquelas em que a EMARP ou outra instituição assegure alimentação e ou o alojamento, ou suporte as respetivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;

b) Em todas as situações em que seja possível ao trabalhador tomar as suas refeições na forma habitual;

c) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação pelo tempo de duração da viagem;

d) As que se verifiquem dentro da mesma localidade/concelho ou concelho limítrofe.

4- O abono de ajudas de custo para fazer face ao período de almoço em dia útil, implica a dedução do subsídio de refeição a que o trabalhador teria direito.

## SECÇÃO VI

### **Poder disciplinar**

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1- A EMARP tem poder disciplinar sobre todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente por qualquer um dos membros do conselho de administração, pelo diretor-geral e pelo superior hierárquico do trabalhador.

3- A decisão compete ao conselho de administração.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Poder de direção**

Compete à empresa proceder à organização das formas de prestação do trabalho dentro dos limites decorrentes deste AE e da legislação aplicável.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Procedimento disciplinar**

1- A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2- Quando se verifique qualquer comportamento que constitua infração disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

3- Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e enviada em anexo à nota de culpa.

4- Na nota de culpa o trabalhador será informado que dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos na legislação laboral vigente.

5- A apresentação de testemunhas arroladas pelo trabalhador é da responsabilidade deste.

6- Decorrido o prazo referido no número 4, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

7- Da decisão será enviada cópia ao trabalhador.

8- Simultaneamente com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, a entidade patronal pode suspender preventivamente aquele sem perda de retribuição.

9- O trabalhador dispõe de dez dias úteis, contados da notificação da decisão prevista no número anterior, para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

10- O incumprimento, por parte da entidade patronal, de qualquer das formalidades previstas nos números anteriores, terá as consequências previstas na legislação laboral aplicável.

11- Para efeitos da graduação das penas disciplinares deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, à culpabilidade do infrator, aos seus comportamentos anteriores e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.

12- O disposto nos números anteriores não prejudica a organização do processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos no regime legal da cessação do contrato de trabalho.

13- Se o trabalhador arguido for representante sindical, o sindicato respetivo será informado em simultâneo da instauração do processo.

## CAPÍTULO IV

### Matéria sindical

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

### Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### **Dever de informação**

É dever da empresa prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste AE.

### Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### **Organização sindical na empresa**

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- A comissão sindical de empresa, doravante designada CSE, é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- A comissão intersindical, doravante designada CIE, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSE.

4- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

### Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### **Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

1- Os dirigentes sindicais, os membros das CSE e CIE e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua retribuição.

2- É ainda proibido despedir, transferir ou de qualquer modo prejudicar o trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos às funções sindicais e à participação nas CSE e CIE.

### Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### **Comunicação à empresa**

1- A direção da associação sindical outorgante comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integrem a CSE ou a CIE, por intermédio de carta registada com aviso de receção, a qual será afixada nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

### Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### **Direitos e garantias dos dirigentes sindicais**

1- As faltas dadas pelos membros de direção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de quatro dias de ausências remuneradas por mês.

3- Para o exercício deste direito as associações sindicais respetivas deverão comunicá-lo, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efetuada no prazo de três dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4- Os membros de direção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

### Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### **Direitos dos delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções, consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, salvo quanto à retribuição.

4- Cada delegado sindical e os membros da CIE têm direito a um crédito de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções.

5- Os delegados sindicais e membros da CIE, sempre que pretendam exercer os direitos previstos nos números 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, sempre que possível, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias úteis.

6- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior, deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 e 4 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião sindical na empresa**

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

2- Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm também direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 5 horas por ano e por setor, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

4- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que elas se efetuam.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Instalações da comissão sindical de empresa**

1- As CSE, ou os delegados sindicais na falta destas, têm direito a utilizar, a título permanente, um local no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se a equipar as referidas instalações com os meios adequados ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com órgãos de gestão da empresa**

1- As CSE, CIE ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, reunirão trimestralmente com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- Para os efeitos previstos no número anterior a empresa e as CSE, CIE ou os delegados sindicais na falta daquelas, acordarão entre si, até 15 de dezembro de cada ano civil, o calendário anual de reuniões.

3- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 3 a 4 da cláusula 91.<sup>a</sup>

4- O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efetuadas no âmbito das negociações do AE.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização total, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam.

## Cláusula 96.<sup>a</sup>

### Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1- Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de dez dias úteis, contados a partir da data de receção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objeto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis.

3- O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

4- A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objeto da consulta.

5- Ao disposto no número anterior excetuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

## Cláusula 97.<sup>a</sup>

### Definição de serviços mínimos

1- No caso de greve, ficam desde logo definidos os seguintes serviços mínimos indispensáveis à satisfação das seguintes necessidades sociais impreteríveis:

a) No serviço de abastecimento de água:

- i) Uma equipa composta por um motorista, um canalizador e por um servente para a reparação de roturas;
- ii) Uma equipa composta por um canalizador e por um servente para a montagem de contadores.

b) No serviço de saneamento:

i) Uma equipa composta por um motorista, um canalizador e um servente para assegurar a manutenção e reparação do sistema;

ii) Uma equipa composta por 2 colaboradores para assegurar o funcionamento dos sistemas elevatórios de água e drenagem.

c) No serviço de recolha de resíduos: Duas equipas para a recolha de resíduos, uma noturna e outra diurna, compostas por um motorista e dois cantoneiros cada, que assegurarão obrigatoriamente a recolha dos estabelecimentos cariz social, saúde e ensino, bem como outros espaços considerados prioritários;

d) No serviço de limpeza urbana: Dez cantoneiros de limpeza.

2- A definição constante do número anterior considera-se, para todos os efeitos legais, como definição prévia dos serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar, nos termos do Código do Trabalho, podendo o pré-aviso de greve limitar-se a remeter para a presente cláusula, salvo se as partes acordarem em serviços mínimos diferentes.

3- O sindicato que convocar a greve poderá designar os trabalhadores que prestarão os serviços mínimos aquando da comunicação do pré-aviso de greve.

4- Na ausência da definição prevista no número anterior, a empresa promoverá uma auscultação aos trabalhadores que, de forma voluntária, se proponham a cumprir os serviços mínimos.

5- Na falta de trabalhadores suficientes para assegurar os serviços mínimos, compete à empresa designar os trabalhadores que os irão prestar.

6- Nos casos previstos nos números 3 e 5 a escolha deve ser equitativa relativamente a trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados, respeitando a representatividade dos sindicatos.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais e transitórias

#### SECÇÃO I

##### Disposições finais

###### Cláusula 98.<sup>a</sup>

###### Transmissão de unidade económica

1- A transmissão de unidade económica confere aos trabalhadores abrangidos pela transmissão o direito a optarem pela resolução dos respetivos contratos de trabalho, nos prazos indicados o número 3 do artigo 286.º-A do Código do Trabalho.

2- O tempo de serviço prestado no âmbito dos quadros de pessoal do Município de Portimão e dos Serviços Municipalizados de Portimão conta como tempo de serviço efetivo para cálculo da compensação.

3- O montante da compensação devida ao trabalhador nos casos indicados no número 1 deve observância ao disposto na lei.

4- Para os efeitos previstos nos números anteriores, considera-se como vencimento o valor da retribuição base mensal do trabalhador acrescida dos subsídios previstos nas cláusulas 75.<sup>a</sup>, 76.<sup>a</sup>, 78.<sup>a</sup> e 79.<sup>a</sup>, quando pela forma específica de desempenho das suas funções, a eles tenham direito nos termos deste AE.

5- Estão excluídas do âmbito da presente cláusula as seguintes modalidades de cessação do contrato:

a) Caducidade por reforma do trabalhador;

b) Despedimento por justa causa imputável ao trabalhador;

c) Denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador sem justa causa.

###### Cláusula 99.<sup>a</sup>

###### Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

###### Cláusula 100.<sup>a</sup>

###### Princípio do tratamento mais favorável

1- Este AE aplica-se, em tudo aquilo que for mais favorável, aos trabalhadores em regime de mobilidade ou que transitaram do mapa de pessoal município para o mapa de pessoal da EMARP, excecionando-se o que contrariar das normas imperativas que componham o seu estatuto.

2- Os trabalhadores cedidos pelo município que optem pela integração no quadro da empresa fazem-no sem prejuízo da sua antiguidade.

###### Cláusula 101.<sup>a</sup>

###### Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como ineficazes as cláusulas do contrato de trabalho que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente em que a lei, de forma expressa, exija a concordância do trabalhador, nomeadamente, a adaptabilidade individual; a cedência ocasional; a isenção de horário de trabalho, o pacto de não concorrência e a mobilidade geográfica e funcional.

###### Cláusula 102.<sup>a</sup>

###### Descontos para a Segurança social

Compete à EMARP proceder aos descontos para os sistemas de Segurança Social da seguinte forma:

a) Os trabalhadores com vínculo originário dos serviços municipalizados de Portimão que transitarem para o quadro da empresa, descontam para a Caixa Geral de Aposentações e ADSE de acordo com o vencimento pago pela empresa;

*b)* Os restantes trabalhadores que integram o quadro da empresa ou que o venham a integrar descontam para o regime geral da Segurança Social.

**Cláusula 103.<sup>a</sup>**

**Arredondamentos**

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade centesimal monetária imediatamente superior.

**Cláusula 104.<sup>a</sup>**

**Regalias sociais**

1- A empresa compromete-se a promover a criação de condições que melhorem o bem-estar dos trabalhadores.

2- No âmbito da parentalidade e da conciliação da vida pessoal com a vida profissional, a empresa compromete-se a atribuir as seguintes regalias:

*a)* Justificar, sem perda de vencimento, um dia suplementar por cada filho menor de 12 anos que faça parte do agregado familiar, após esgotar o limite legal permitido;

*b)* Apoiar, em espécie, os trabalhadores na aquisição de bens de primeira necessidade aquando do nascimento dos seus filhos no montante máximo de 750,00 euros, nas condições a definir em regulamento interno;

*c)* Atribuir um subsídio de funeral por morte de trabalhador em exercício de funções, no montante de 500,00 euros;

*d)* Atribuir um seguro de saúde.

3- O seguro de saúde previsto na alínea *d)* do artigo anterior será atribuído nas seguintes condições:

*a)* Apenas beneficiarão desta regalia os trabalhadores que não sejam beneficiários de outros sistemas de saúde, como por exemplo a ADSE;

*b)* O acordo celebrado com a seguradora deverá prever a possibilidade de alargar os benefícios contratados aos reformados, aposentados e familiares diretos dos trabalhadores nas mesmas condições, devendo o pagamento ser efetuado diretamente pelos beneficiários;

*c)* O seguro de saúde cessará por imposição legal ou pela extensão da abrangência de outro sistema de saúde aos trabalhadores da EMARP, como por exemplo a ADSE.

4- A empresa compromete-se, ainda, a:

*a)* Contratar serviços de medicina curativa;

*b)* Contratar serviços de apoio jurídico;

*c)* Apoiar e subsidiar o refeitório para o fornecimento de refeições aos trabalhadores;

*d)* Aprovar um tarifário mais vantajoso para os trabalhadores, reformados e aposentados no âmbito do regulamento de serviços da empresa tendo como pressupostos o pagamento das tarifas variáveis no primeiro escalão do consumo doméstico e a adesão por parte dos beneficiários à fatura eletrónica e ao débito direto;

*e)* Apoiar o grupo desportivo;

*f)* Criar espaços físicos para a prática de atividades lúdicas e desportivas;

*g)* Assinar protocolos de colaboração com entidades públicas e privadas visando conseguir condições mais vantajosas para os trabalhadores;

*h)* Promover anualmente a realização de um jantar de Natal tendo em vista o fortalecimento do espírito de equipa;

*i)* Promover a entrega de um cabaz de Natal apropriado à época natalícia;

*j)* Implementar outras medidas de promoção de maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar.

**Cláusula 105.<sup>a</sup>**

**Anexos ao AE**

Fazem parte integrante do presente AE os seguintes anexos:

*a)* Anexo I - Categorias profissionais;

*b)* Anexo II - Tabela salarial;

*c)* Anexo III - Perfis funcionais;

*d)* Anexo IV - Avaliação de desempenho;

*e)* Anexo V - Formação profissional;

*f)* Anexo VI - Segurança e saúde no trabalho;

*g)* Anexo VII - Prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoativas;

- h) Anexo VIII - Utilização de vestuário e equipamento de segurança;
- i) Anexo IX - Trabalho por turnos;
- j) Anexo X - Subsídio de insalubridade, penosidade e risco;
- k) Anexo XI - Gratificação de balanço;
- l) Anexo XII - Regime de teletrabalho.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Comissão de acompanhamento**

- 1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão de acompanhamento com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas.
- 2- A comissão de acompanhamento será composta por dois elementos escolhidos pelos sindicatos outorgantes e por igual número de elementos por parte da EMARP e por um representante do respetivo conselho de administração.
- 3- A comissão de acompanhamento reunirá na sede da EMARP, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada à outra com a antecedência de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.
- 4- A comissão de acompanhamento só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.
- 5- As deliberações da comissão de acompanhamento tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmo termos que o presente AE e consideram-se, para todos os efeitos, como integrado este último.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Casos omissos**

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### **Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas**

Sem prejuízo do disposto na cláusula 97.<sup>a</sup> do presente AE, no caso de existirem alterações legislativas posteriores, referentes aos montantes das compensações pecuniárias referentes à transmissão da exploração, fusão, incorporação, constituição de novas empresas, concessão, reestruturação interna ou qualquer outra reestruturação que determinem alterações substanciais das condições previstas nesta AE, as partes comprometem-se a encetar um novo processo negocial relativamente a esta matéria.

## SECÇÃO II

### **Disposições transitórias**

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### **Técnicos informáticos adjuntos**

Com a entrada em vigor do presente acordo, extingue-se a categoria de técnico informático adjunto, sendo os respetivos trabalhadores inseridos no escalão 1, do nível 1, grau 1, da carreira técnica de informática, reiniciando-se, nessa data, a contagem do tempo para efeitos de valorização na carreira.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### **Comissões de serviço**

Com o início do mandato do conselho de administração, em 1 de janeiro de 2026, as comissões de serviço vigentes reiniciam a contagem na mesma data, coincidindo com o referido mandato.

## ANEXO I

## Categorias profissionais

CATEGORIAS PROFISSIONAIS		Níveis de Retribuição	
Grupo de Pessoal	Carreira	Posição Entrada	Última Posição
Dirigente	Diretor-geral	ÚNICO	
	Chefe de Direção	ÚNICO	
	Chefe de Divisão	ÚNICO	
	Dirigente 3º grau	E1	E8
Chefia	Chefe de Setor	E1	E12
	Chefe de Equipa	E3	E12
Técnico Superior	Técnico Superior	N1 E1	N6 E4
Técnico de Informática	Técnico de Informática	Grau N1 E1	Grau 3 N2 E4
Técnico Administrativo	Agente de fiscalização	N1 E1	N6 E5
	Desenhador	N1 E1	N6 E5
	Fiel de Armazém	N1 E1	N6 E5
	Téc. Administrativo	N1 E1	N6 E5
	Tesoureiro	N1 E1	N6 E5
	Leitor de consumos	N1 E1	N6 E5
	Topógrafo	N1 E1	N6 E5
Operacional Qualificado	CMPVE	N2 E4	N6 E4
	Calceteiro	N2 E4	N6 E4
	Canalizador	N2 E4	N6 E4
	Carpinteiro	N2 E4	N6 E4
	Eletricista	N2 E4	N6 E4
	Mecânico	N2 E4	N6 E4
	Pedreiro	N2 E4	N6 E4
	Serralheiro	N2 E4	N6 E4
Operacional Auxiliar	Asfaltador	N2 E2	N6 E4
	Aux. Servicos Gerais	N2 E2	N6 E4
	Cantoneiro de Limpeza	N2 E2	N6 E4
	Cozinheiro	N2 E2	N6 E4
	Lubrificador	N2 E2	N6 E4
	Marteleiro	N2 E2	N6 E4
	Motorista	N2 E2	N6 E4
	Op. Estacao Elevatoria	N2 E2	N6 E4
	Pintor	N2 E2	N6 E4
	Servente	N2 E2	N6 E4
	Telefonista	N2 E2	N6 E4

## Artigo único

Excepcionalmente, poderá ser atribuído o nível remuneratório subsequente ao indicado no mapa de pessoal no caso de ausência de candidaturas aprovadas na admissão.

## ANEXO II

**Tabela salarial**

<b>Dirigentes</b>	
Diretor Geral	5 019,36 €
Chefe Direção	4 338,63 €
Chefe Divisão	3 694,33 €

<b>Chefias</b>		
<b>Escalões</b>	<b>Chefe Setor</b>	<b>Chefe Equipa</b>
<b>12</b>	2 758,58 €	2 007,55 €
<b>11</b>	2 612,86 €	1 885,57 €
<b>10</b>	2 475,39 €	1 792,55 €
<b>9</b>	2 345,70 €	1 704,79 €
<b>8</b>	2 223,35 €	1 622,01 €
<b>7</b>	2 119,95 €	1 506,39 €
<b>6</b>	2 041,95 €	1 446,19 €
<b>5</b>	1 993,96 €	1 385,99 €
<b>4</b>	1 891,97 €	1 331,16 €
<b>3</b>	1 807,98 €	1 263,08 €
<b>2</b>	1 712,00 €	
<b>1</b>	1 634,01 €	

<b>Escalões</b>	<b>Dirigentes Intermédios de 3º grau</b>
<b>8</b>	3 108,96 €
<b>7</b>	2 963,15 €
<b>6</b>	2 710,36 €
<b>5</b>	2 567,36 €
<b>4</b>	2 432,48 €
<b>3</b>	2 304,79 €
<b>2</b>	2 185,15 €
<b>1</b>	2 118,76 €

	Técnico Superior			
	Escalões			
Nível	1	2	3	4
6	4 108,95 €	4 154,09 €	4 199,25 €	4 289,55 €
5	3 205,88 €	3 476,82 €	3 747,71 €	4 063,79 €
4	2 772,07 €	2 985,99 €	3 116,38 €	3 296,18 €
3	2 347,83 €	2 559,96 €	2 687,22 €	2 942,71 €
2	2 136,85 €	2 199,35 €	2 305,42 €	2 496,32 €
1	1 889,72 €	1 951,50 €	2 033,88 €	2 116,25 €

	Técnico Administrativo				
	Escalões				
Nível	1	2	3	4	5
6	1 848,53 €	1 972,11 €	2 095,66 €	2 220,56 €	2 347,83 €
5	1 543,74 €	1 584,91 €	1 630,23 €	1 663,19 €	1 724,96 €
4	1 353,99 €	1 399,45 €	1 461,45 €	1 543,74 €	1 630,23 €
3	1 255,14 €	1 281,03 €	1 317,97 €	1 374,66 €	1 461,45 €
2	1 188,37 €	1 234,27 €	1 260,15 €	1 301,88 €	1 359,49 €
1	1 118,55 €	1 141,03 €	1 176,17 €	1 213,40 €	1 281,03 €

	Técnico de Informática				
	Escalões				
		1	2	3	4
Grau 3	2	2 899,44 €	3 029,26 €	3 205,88 €	3 386,48 €
	1	2 644,80 €	2 772,07 €	2 899,44 €	3 072,53 €
Grau 2	2	2 390,27 €	2 517,53 €	2 644,80 €	2 772,07 €
	1	2 178,14 €	2 305,42 €	2 432,68 €	2 559,96 €
Grau 1	3	1 972,11 €	2 054,47 €	2 178,14 €	2 305,42 €
	2	1 766,15 €	1 848,53 €	1 972,11 €	2 095,66 €
	1	1 609,63 €	1 642,57 €	1 766,15 €	1 889,72 €

	Operacional				
	Escalões				
Nível	1	2	3	4	
6	1 564,34 €	1 609,63 €	1 630,23 €	1 683,77 €	
5	1 338,73 €	1 374,66 €	1 440,78 €	1 482,12 €	
4	1 177,45 €	1 223,81 €	1 291,21 €	1 328,51 €	
3	1 140,77 €	1 160,88 €	1 178,00 €	1 192,89 €	
2		1 055,23 €	1 075,62 €	1 110,00 €	
1					

## ANEXO III

**Perfis funcionais****Pessoal dirigente**

*Diretor-geral* - É o/a trabalhador/a que gera as atividades da direção da empresa na linha geral de atuação definida pelo conselho de administração, dirige e coordena de modo eficiente, a atividade dos vários setores da empresa ou outros serviços de nível inferior integrados no organograma da empresa, controla os resultados setoriais, responsabilizando-se pela sua produção de forma adequada aos objetivos prosseguídos, promove a execução das ordens e despachos do próprio conselho de administração, nas matérias compreendidas na sua esfera de competências.

*Chefe de direção* - Dirige o pessoal da direção em conformidade com as deliberações do conselho de administração e decisões do diretor-geral, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal da direção a seu cargo;

- Colabora na elaboração do plano de atividades e orçamento, no âmbito da direção;
- Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito da direção;
- Coordena a elaboração do relatório de atividades da direção;
- Organiza e promove o controlo de execução das atividades a cargo da direção;
- Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia de emprego e produtividade de todos os recursos que lhe estão afetos;
- Elabora propostas de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas atividades;
- Zela pelas instalações e material ao seu cargo;
- Presta as informações e pareceres nos assuntos que devem ser submetidos à resolução do conselho de administração ou a qualquer dos seus membros, sempre que lhes sejam solicitados;
- Prepara o expediente a ser submetido aos órgãos superiores;
- Procede à afetação e mobilidade dos trabalhadores a seu cargo dentro da respetiva direção, de acordo com os princípios da boa gestão;
- Assiste, sempre que lhe for determinado, às reuniões do conselho de administração e participa nas reuniões de trabalho para que for convocado;
- Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e dos despachos do presidente ou do administrador do conselho de administração;
- Remete ao arquivo geral no fim de cada ano, os documentos e processos desnecessários ao funcionamento dos serviços;
- Assegura a informação necessária entre os serviços da direção;
- Promove a recolha, tratamento e divulgação dos elementos informativos relativos às atribuições da direção;
- Cumpre e faz cumprir as disposições legais e regulamentares pertinentes.

*Chefe de divisão* - Assegura a direção do pessoal da divisão em conformidade com as deliberações do conselho de administração, com as ordens do diretor-geral ou do chefe de direção, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal;

- Organiza e promove o controlo de execução das atividades da divisão;
- Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito da divisão;
- Elabora os relatórios de atividades da divisão;
- Elabora proposta de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas atividades da divisão;
- Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia no emprego de todos os recursos e boa produtividade dos recursos humanos da divisão;
- Zela pelas instalações e material ao seu cargo e respetivo recheio e transmitir à unidade de gestão financeira e contabilística os elementos necessários ao registo e cadastro dos bens;
- Prepara o expediente e as informações necessárias para a resolução do conselho de administração, do diretor-geral, ou do chefe de direção conforme a delegação de competências estabelecidas;
- Prepara a minuta dos assuntos que careçam de deliberação do conselho de administração;
- Assiste sempre que tal for determinado, às reuniões do conselho de administração e participa nas reuniões de trabalho para que for convocado;

- Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e do diretor-geral ou do chefe de direção, na área da divisão;
- Remete ao arquivo geral, no fim de cada ano, os documentos e processos desnecessários ao funcionamento da divisão, acompanhados por lista descritiva da qual deve ser enviada cópia para a direção;
- Assegura a informação necessária entre os serviços com vista ao bom funcionamento da divisão;
- Cumpre e faz cumprir as disposições legais e regulamentares sobre as matérias das respetivas competências;
- Assegura a recolha, tratamento e divulgação dos elementos relativos às atribuições da divisão;
- Presta com prontidão os esclarecimentos e informações relativas à divisão, solicitadas pelos superiores hierárquicos;
- Autoriza os pedidos ao armazém até ao limite de verba que lhe seja conferida por delegação.

*Dirigente intermédio de 3.º grau* - Coadjuva o titular do cargo dirigente de que dependa hierarquicamente ou o diretor-geral se dele depender diretamente;

- Assegura a direção do pessoal da sua unidade em conformidade com as deliberações do conselho de administração, com as ordens do diretor-geral ou do dirigente de que dependa hierarquicamente, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal;
- Organiza e promove o controlo de execução das atividades da unidade orgânica;
- Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito da unidade orgânica;
- Elabora os relatórios de atividades da unidade orgânica;
- Elabora proposta de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas atividades da unidade orgânica;
- Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia no emprego de todos os recursos e boa produtividade dos recursos humanos da unidade orgânica;
- Prepara o expediente e as informações necessárias para a resolução do conselho de administração, do diretor-geral ou do seu superior hierárquico;
- Prepara a minuta dos assuntos que careçam de deliberação do conselho de administração;
- Assiste, sempre que tal for determinado, às reuniões de trabalho para que for convocado;
- Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e do diretor-geral ou do respetivo superior hierárquico;
- Cumpre e faz cumprir as disposições legais e regulamentares sobre as matérias das respetivas competências;
- Assegura a recolha, tratamento e divulgação dos elementos relativos às atribuições da unidade orgânica;
- Presta com prontidão os esclarecimentos e informações relativas à unidade orgânica, solicitadas pelos superiores hierárquicos.

### Pessoal de chefia

*Chefe de setor* - Assegura a direção do pessoal do setor em conformidade com as deliberações do conselho de administração, do diretor-geral do chefe de direção e do chefe de divisão, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal;

- Organiza e promove o controlo de execução das atividades do setor;
- Colabora na proposta do plano de atividades e orçamento em colaboração com a divisão, no âmbito do setor;
- Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito do setor;
- Elabora os relatórios de atividades do setor;
- Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia no emprego de todos os recursos e boa produtividade dos recursos humanos do setor;
- Zela pelas instalações e material a cargo do setor e respetivo recheio e transmite ao setor de contabilidade os elementos necessários ao registo e cadastro dos bens;
- Coordena, orienta e supervisiona as atividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à administração;
- Distribui o trabalho pelos trabalhadores que lhe estão afetos;
- Emite diretivas e orienta a execução das tarefas;
- Assegura a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carências de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras;

- Afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento da secção;
- Organiza os processos referentes à sua área de competências, informa, emite pareceres e minuta o expediente;

– Atende e esclarece os trabalhadores, bem como pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de atuação;

- Controla a assiduidade dos trabalhadores;
- Executa todas as demais atividades conexas.

*Chefe de equipa* - Hierarquicamente dependente do chefe de setor, orienta equipas compostas no mínimo por 5 trabalhadores, e têm como função a distribuição, coordenação e controlo da respetiva equipa;

– É responsável pela afetação dos trabalhadores que supervisiona às diferentes tarefas, coordenando-os no exercício das suas atividades;

– Recebe dos responsáveis pelas equipas de trabalho as requisições de material, assina-as e leva-as ao conhecimento do respetivo superior hierárquico, que decidirá em conformidade;

– Reúne-se periodicamente com o seu superior hierárquico, ao qual dá conhecimento do andamento das obras e tarefas e de quaisquer deficiências ou irregularidades, planeando com este o trabalho a efetuar e recebendo deste as diretrizes que devem orientar o trabalho.

### **Pessoal técnico superior**

Nível habilitacional: Licenciatura

*Técnico superior* - Exerce funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade, enquadradas em planificação e conhecimentos profissionais adquiridos através de curso superior na área respetiva.

### **Pessoal técnico de informática**

Nível habilitacional: 12.º ano ou equivalente

*Técnico de informática* - Instalar componentes de *hardware* e *software*, designadamente, de sistemas servidores, dispositivos de comunicações, estações de trabalho, periféricos e suporte lógico utilitário, assegurando a respetiva manutenção e atualização;

– Gerar e documentar as configurações e organizar e manter atualizado o arquivo dos manuais de instalação, operação e utilização dos sistemas e suportes lógicos de base;

– Planificar a exploração, parametrizar e acionar o funcionamento, controlo e operação dos sistemas, computadores, periféricos e dispositivos de comunicações instalados, atribuir, otimizar e desafetar os recursos, identificar as anomalias e desencadear as ações de regularização requeridas;

– Zelar pelo cumprimento das normas de segurança física e lógica e pela manutenção do equipamento e dos suportes de informação e desencadear e controlar os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, de proteção da integridade e de recuperação da informação;

– Apoiar os utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas;

– Projetar, desenvolver, instalar e modificar programas e aplicações informáticas, em conformidade com as exigências dos sistemas de informação definidos, com recurso aos suportes lógicos, ferramentas e linguagens apropriadas;

– Instalar, configurar e assegurar a integração e teste de componentes, programas e produtos aplicacionais disponíveis no mercado;

– Elaborar procedimentos e programas específicos para a correta utilização dos sistemas operativos e adaptação de suportes lógicos de base, por forma a otimizar o desempenho e facilitar a operação dos equipamentos e das aplicações;

– Desenvolver e efetuar testes unitários e de integração dos programas e das aplicações, de forma a garantir o seu correto funcionamento e realizar a respetiva documentação e manutenção;

– Colaborar na formação e prestar apoio aos utilizadores na programação e execução de procedimentos pontuais de interrogação de ficheiros e bases de dados, na organização e manutenção de pastas de arquivo e na operação dos produtos e aplicações de micro-informática disponíveis.

## Pessoal técnico-administrativo

Nível habilitacional: 12.º ano ou equivalente

*Agente de fiscalização* - Dentro da sua área específica de atuação o fiscal:

- Fiscaliza e faz cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a áreas de atuação da EMARP;
- Presta informações sobre situações de facto com vista à instrução de processos nas áreas da sua atuação específica;
- Obtém todas as informações de interesse para os serviços onde está colocado, através da observação direta do local;
- Executa diversas tarefas de expediente;
- Elabora mapas e procede à cobrança de taxas, sendo responsável pela sua guarda até à entrega;
- Assiste às limpezas e arrumação das áreas da sua jurisdição;
- Fiscaliza os trabalhos realizados na via pública, efetuando as medições necessárias;
- Informa os processos que lhe são distribuídos;
- Verifica e controla as autorizações e licenças para a execução dos trabalhos;
- Vistoria prédios e equipamentos, informando sobre o seu estado de conservação;
- Informa e verifica o fundamento de reclamações dos consumidores;
- Informa os serviços de factos anómalos;
- Elabora autos de notícia;
- Promove campanhas de sensibilização;
- Faz relatórios da atividade da sua área.

*Desenhador* - Executa trabalhos em computador com aplicações informáticas, compõe maquetas, desenhos, mapas, cartas ou gráficos relativos à área de atividade dos serviços a partir de elementos que lhe são fornecidos e segundo normas técnicas específicas e, bem assim, executa as correspondentes artes finais;

- Executa trabalhos de pormenorização em projetos de construção civil e arquitetura;
- Executa desenhos cartográficos de espaços exteriores, dedicados ou não a construção civil e zonas verdes, e, bem assim, de planos de enquadramento urbano paisagístico;
- Executa desenhos de plantas de implantação topográfica de espaços exteriores;
- Colabora na implementação, desenvolvimento e manutenção do serviço de informação geográfica.

*Fiel de armazém* - Recebe, armazena e fornece, contra requisição, matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos;

- Escritura as entradas e saídas dos materiais em fichas próprias ou em suporte informático;
- Determina os saldos e regista-os e envia periodicamente aos serviços competentes toda a documentação necessária à contabilização das operações subsequentes;
- Zela pelas boas condições de armazenagem dos materiais e arruma-os e retira-os para fornecimento.

*Técnico administrativo* - Tem como missão desenvolver funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços. Executa predominantemente as seguintes tarefas:

- Assegura a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;
- Executa e elabora trabalhos em sistemas informáticos, na ótica do utilizador;
- Trata informação, recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;
- Recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transações financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de manejo;
- Recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;
- Organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços;
- Recebe, atende presta informações e encaminha o público, prestando os esclarecimentos necessários, de acordo com as orientações fornecidas;
- Assegura a ligação a redes de comunicações e bases de dados, utilizando os meios adequados;
- Procede à microfilmagem e/ou scanerização de documentos;
- Preenche e arquiva fichas e outros documentos;

- Presta apoio de secretariado ao chefe de setor ou dirigente do serviço;
- Estabelece contatos telefónicos com outras entidades;
- Assegura o secretariado das reuniões, preparando e distribuindo os documentos necessários à condução dos trabalhos;
- Procede à recolha de dados e elabora as correspondentes estatísticas;
- Assegura a compilação de informações de serviço que fundamentem as decisões dos responsáveis;
- Organiza os ficheiros e arquivos e mantém-nos atualizados;
- Procede ao aprovisionamento do material necessário ao funcionamento dos serviços da área de atividade em que se integra;
- Assegura a receção e expedição da correspondência.

*Tesoureiro* - Coordena os trabalhos da tesouraria, cabendo-lhe a responsabilidade dos valores que lhes estão confiados, efetuando todo o movimento de liquidação de despesas e cobranças de receitas, para o que procede a levantamentos e depósitos, conferências, registo e pagamentos ou recebimentos e efetua os correspondentes procedimentos administrativos e contabilísticos.

*Topógrafo* - Efetua levantamentos topográficos, tendo em vista a elaboração de plantas, planos, cartas e mapas que se destinam à preparação e orientação de trabalhos de engenharia ou para outros fins;

- Efetua levantamentos topográficos, apoiando-se normalmente em vértices geodésicos existentes;
- Determina rigorosamente a posição relativa de pontos notáveis de determinada zona de superfície terrestre, cujas coordenadas e cotas obtém por triangulação, trilateração poligonal, intersecções direta e inversa, nivelamento, processos gráficos ou outros;
- Regula e utiliza os instrumentos de observação, tais como tacômetros, teodolitos, níveis, estádias, telurómetros, etc.;
- Procede a cálculos sobre os elementos colhidos no campo;
- Procede à implantação no terreno de pontos de referência para determinadas construções, traça esboços e desenhos e elabora relatórios das operações efetuadas;
- Colabora na implementação, desenvolvimento e manutenção do serviço de informação geográfica.

*Leitor de consumos* - (Nível habilitacional: 12.º ano ou equivalente):

- Efetua a leitura dos dispositivos de contagem, anota a informação, efetua o seu tratamento informático e transmite ao superior hierárquico;
- Verifica e informa os serviços de factos anómalos relativos aos regulamentos.

## Pessoal operacional

### Pessoal operacional qualificado

*Calceteiro* - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória):

- Reveste e repara pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, tais como calçada à portuguesa, granito, basalto, cimento e ou pedra calcária, servindo-se de um «martelo de passeio» (calceteira) ou camartelo;
- Prepara a caixa, procedendo ao nivelamento e regularização do terreno (detetando previamente eventuais irregularidades), utilizando para este efeito um T ou uma mangueira de água;
- Prepara o leito, espalhando uma camada de areia, pó de pedra ou caliça, que entufa com o marreto do ofício;
- Providencia a drenagem e escoamento das águas, procedendo à deteção de nascentes ou locais onde a água se possa vir a acumular, e assenta junto aos lancis a «fiada» da água;
- Encastra na almofada as pedras, adaptando uns aos outros os respetivos jeitos do talhe (calhamentos) e percute-as até se «negarem» ou se estabilizarem adequadamente;
- Predispõe nas calçadas os elementos constituintes em fiadas-mestras, configurando ângulos retos;
- Preenche com blocos pela forma usual;
- Refecha as juntas com areia, caliça ou outro material;
- Talha pedras para encaixes utilizando a marreta adequada;
- Adapta as dimensões dos blocos utilizados às necessidades da respetiva justaposição, fraturando-os por percussão, segundo os planos mais convenientes.

*Canalizador* - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória):

- Executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais, destinados ao transporte de água ou esgotos;
- Corta e rosca tubos e solda cubos de chumbo, plástico, ferro, fibrocimento e materiais afins;

– Executa redes de distribuição de água e respetivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários;

– Executa redes de recolha de esgotos pluviais ou domésticos e respetivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários;

– Executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos;

– Instrui e supervisiona no trabalho dos aprendizes e serventes que lhe estejam afetos.

*Carpinteiro* - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória):

– Executa trabalhos em madeira diversa, através dos moldes que lhe são apresentados;

– Analisa o desenho que lhe é fornecido ou procede ele próprio ao esboço do mesmo, risca a madeira de acordo com as medidas;

– Serra e topia as peças, desengrossando-as, lixa e cola material, ajustando as peças numa prensa;

– Assenta, monta e acaba os limpos nas obras, tais como portas, rodapés, janelas, caixilhos, escadas, divisórias em madeira, armações de talhados e lambris;

– Procede a transformações das peças, a partir de uma estrutura velha para uma nova, e repara-as;

– Constrói, monta e coloca no local de utilização estruturas, cofragens e moldes de madeira destinados a construção de betão simples ou armado, utilizando ferramentas, tais como serras, martelos, níveis de bolha de ar e fios-de-prumo;

– Trabalha sobre estruturas cujos madeiramentos se destinam a ficar em tosco, tais como gaiolas para a construção civil, vigamentos, armação para escadas, tetos, tabiques e telhados;

– Constrói e monta cofragens de vários tipos de túneis, esgotos, sapatas, colunas, paredes, vigas, lajes, consolas, escadas e outras obras;

– Levanta os prumos de sustentação sobre os quais arma o estrado ou caixa, utilizando palmetas para regular a altura e nivelar a cofragem;

– Alinha e apruma o trabalho, procede ao escalonamento e cravação;

– Tapa os buracos e fendas e aperfeiçoa as juntas tendo em vista uma melhor aparência das superfícies da obra, no caso de esta ter de ficar à vista;

– Efetua a descofragem, tendo em vista o posterior reaproveitamento do material utilizado.

*Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais* - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória e carta de pesados):

– Conduz veículos ou equipamentos especiais independentemente da carga e sistemas mecânicos acessórios, sendo apenas limitado pelo tipo de carta de condução de que é detentor;

– Manobra sistemas hidráulicos, elétricos, ou mecânicos acoplados ou acopláveis às viaturas ou equipamentos, operando também os respetivos comandos remotos, quando existirem;

– Atua como chefe da sua equipa sempre que trabalhar acompanhado, responsabilizando-se por cumprir e fazer cumprir as instruções recebidas superiormente, orientando, sempre que necessário, a respetiva equipa, no cumprimento dos objetivos do serviço, na segurança e no uso de outros equipamentos pessoais, assim como no manuseamento das cargas;

– Responde pelo veículo, equipa ou equipamento que lhe está adstrito e zela pela sua conservação e limpeza diária;

– Verificação do funcionamento de todas as lâmpadas do veículo;

– Lubrificar, utilizando equipamento adequado ou adicionando massa lubrificante aos sistemas centralizados de lubrificação (quando existirem), para além de outras tarefas similares que venham a ser definidas;

– Comunica superiormente os acidentes em que intervenha, no mesmo dia em que tal aconteça, fornecendo todos os dados necessários ao preenchimento dos impressos regulamentares. Essa comunicação deve ser feita também ao chefe do setor de equipamentos e oficinas;

– O motorista, como responsável pela equipa, deve ajudá-la, sempre que tal se revele necessário;

– Após a limpeza dos veículos e equipamentos, é ainda responsabilidade dos motoristas estacioná-los no local previamente determinado e entregar a chave;

– Preenche e entrega diariamente no setor de transportes o boletim diário de viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efetuados e combustível introduzido;

– Comunica por escrito ao responsável da oficina todas as anomalias que tenha tido ou que preveja vir a ter no veículo/máquina a si atribuído, acompanhando os mecânicos na identificação da disfunção, até à sua resolução, sempre que tal se revele necessário;

– Abastece o veículo com combustível, seguindo os procedimentos regulamentados;

– Informam o responsável pela oficina de necessidade de mudança de óleo, revisões e inspeções periódicas;

– Os motoristas dos veículos e veículos equipados com gruas, plataformas elevatórias ou outros equipa-

mentos e acessórios são responsáveis pela operação de tais equipamentos, seguindo todos os procedimentos de segurança dos transeuntes, dos operários de trabalho e do próprio equipamento;

– Preenche e entrega diariamente as folhas de serviço que permitem a melhor gestão de resíduos, gestão oficinais e avarias;

– Recebe diariamente ordens sobre o serviço específico a desempenhar, que predominantemente compreende o transporte de materiais para as obras em curso, podendo, em alguns casos, executar outro tipo de tarefas mais específicas.

*Eletricista* - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória):

– Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica;

– Guia frequentemente a sua atividade por projetos, desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta;

– Cumpre com as disposições legais relativas às instalações de que trata;

– Instala as máquinas, aparelhos e equipamentos elétricos, sonoros, caloríficos, luminosos ou de força motriz;

– Determina a posição e instala órgãos elétricos, tais como os quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tornadas;

– Dispõe e fixa os condutores ou corta, dobra e assenta adequadamente calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria, colocando os fios ou cabos no seu interior;

– Executa e isola as ligações de modo a obter os circuitos elétricos pretendidos;

– Localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento, utilizando, se for caso disso, aparelhos de deteção e de medida;

– Desmonta, se necessário, determinados componentes da instalação;

– Aperta, solda, repara por qualquer outro modo ou substitui os conjuntos, peças ou fios deficientes e procede à respetiva montagem, para o que utiliza chaves de fenda, alicates, limas e outras ferramentas;

– Colabora na montagem, conservação e reparação de instalações elétricas e equipamentos de baixa tensão;

– Eventualmente, executa instalações simples de baixa tensão ou substitui órgãos de utilização corrente nas instalações de baixa tensão;

– Realiza montagem de instalações elétricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização;

– Realiza a montagem de equipamentos e quadros elétricos de baixa tensão;

– Efetua ensaios e medidas de deteção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações de baixa tensão;

– Lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projetos e especificações técnicas.

*Mecânico* - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória):

– Deteta as avarias mecânicas;

– Repara, afina, monta e desmonta os órgãos de viaturas bem como outros equipamentos motorizados ou não;

– Executa outros trabalhos de mecânica geral;

– Afina, ensaiia e conduz em experiência as viaturas reparadas;

– Faz a manutenção e controlo de máquinas e motores;

– Sugere ao chefe de setor soluções que conduzam a uma melhor resolução dos problemas mecânicos da frota;

– Zela pelo estado de limpeza da oficina e boa conservação dos equipamentos e veículos aí instalados.

*Pedreiro* - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória):

– Aparelha pedra em grosso;

– Executa alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respetivo reboco;

– Procede ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias;

– Executa muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se de montagem de armaduras muito simples;

– Executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos;

– Instrui ou supervisiona no trabalho dos aprendizes ou serventes que lhe estejam afetos.

*Serralheiro* - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória):

– Constrói e aplica na oficina estruturas, metálicas ou plásticas ligeiras;

– Interpreta desenhos e outras especificações técnicas;

– Corta e solda perfilados diversos;

– Utiliza diferentes equipamentos para as obras a realizar, tais como macacos hidráulicos, marretas, martelos, cunhas, material de corte, de soldar e de aquecimento;

- Enforma chapas e perfilados de diversas secções;
- Fura e escara os furos para os parafusos e rebites;
- Encurva ou trabalha de outra maneira chapas e perfilados, executa a ligação de elementos metálicos por meio de parafusos, rebites ou outros processos;
- Repara ou procede à manutenção de vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, utilizando ferramentas manuais e máquinas ferramentas;
- Examina os conjuntos que apresentam deficiências de funcionamento, para localizar os defeitos e determinar a sua natureza;
- Desmonta o aparelho, inteira ou parcialmente, para tirar as peças danificadas ou gastas;
- Repara ou fabrica as peças necessárias para substituir as peças defeituosas;
- Monta as várias peças, fazendo eventualmente retificações para que se ajustem exatamente;
- Efetua as verificações e ou ensaia o conjunto mecânico reparado, utilizando instrumentos de medida ou de ensaio apropriados, procedendo às afinações necessárias;
- Desmonta, repara e monta peças ou conjuntos de sistemas hidráulicos ou hidropneumáticos, afina o seu funcionamento utilizando equipamento adequado;
- Ocupa da montagem e opera um tipo particular de máquinas ferramentas;
- Executa a ligação de peças ou partes metálicas por meio de soldadura e utilizando o processo conveniente.

### **Pessoal operacional auxiliar**

*Asfaltador* - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória):

- Recobre e conserta superfícies, nelas espalhando asfalto líquido ou massas betuminosas, mediante pulverizador ou uma pá;
- Examina se o piso, depois de empedrado e cilindrado, foi submetido à adequada lavagem com agulheta;
- Procede a uma rega de colagem com líquido betuminoso;
- Espalha e alisa as massas betuminosas até determinados pontos de referência, utilizando uma pá e um rodo;
- Orienta, dando instruções, na manobra da caldeira e sua movimentação;
- Deteta, após esta primeira rega no terreno, possíveis irregularidades, procedendo à sua reparação;
- Espalha, por padejamento, pó de pedra (fila) sobre o revestimento utilizado;
- Por vezes procede à reparação de pavimentos realizando as tarefas indicadas;
- Diligencia a manutenção, conservação e limpeza do equipamento à sua responsabilidade, providenciando a reparação de eventuais avarias.

*Auxiliar de serviços gerais* - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória):

- Assegura a limpeza e conservação das instalações;
- Colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;
- Auxilia a execução de cargas e descargas;
- Realiza tarefas de arrumação e distribuição;
- Executa outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos;
- Efetua a receção e entrega de expediente e encomendas;
- Anuncia mensagens, transmite recados, levanta e deposita dinheiro ou valores, presta informações verbais ou telefónicas, transporta máquinas, artigos de escritório e documentação diversa entre gabinetes;
- Assegura a vigilância de instalações e acompanha os visitantes aos locais pretendidos.

*Cantoneiro de limpeza* - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória):

- Procede à remoção de resíduos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, lavagem das vias públicas e limpeza dos sumidouros obstruídos pela lavagem das vias públicas, remoção de lixeiras, extirpação de ervas, lavagem do veículo de recolha de resíduos (todo o exterior, pneus e interior da caixa de lixo) e/ou outro equipamento a que está adstrito sempre que lhe for solicitado;
- Vigia, conserva e limpa um determinado troço da estrada, comunicando aluimentos de via, executando pequenas reparações e desimpedindo acessos;
- Executa cortes em árvores existentes na berma da estrada e outros trabalhos genéricos relacionados com a limpeza;
- Remove do pavimento os detritos existentes;

- Leva para o local todas as ferramentas necessárias ao serviço, consoante o tipo de pavimento em que trabalha, não devendo deixá-las abandonadas;

- Opera diverso material e equipamento de utilização individual para desenvolver a sua atividade.

*Cozinheiro* - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória):

- Confecciona refeições, doces e pastelaria;
- Prepara e guarnece pratos e travessas;
- Prepara e serve café, chá e outras bebidas;
- Efetua trabalhos de escolha, pesagem e preparação de géneros a confeccionar;
- Elabora ementas de refeições;
- É responsável pelo controlo do *stock* da cozinha;
- Comunica as necessidades relacionadas com a sua atividade;
- Orienta e colabora nos trabalhos de limpeza e arrumo das loiças, utensílios e equipamento da cozinha;
- Faz a gestão de marcação das refeições;
- Orienta e colabora na limpeza da cozinha e zonas anexas.

*Lubrificador/Lavador* - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória):

- Procede à lubrificação por pressão ou gravidade dos pontos de máquinas ou equipamentos onde haja atrito, utilizando ferramentas apropriadas, óleos e massas lubrificantes com vista à conservação e normal funcionamento;

- Estuda, de acordo com esquemas ou instruções recebidas, o processamento de trabalho a executar;

- Prepara o material e ferramentas a utilizar;

- Coloca tabuleiros ou baldes nos locais indicados para recolha de desperdícios de óleo ou massa;

- Desaperta os bujões de limpeza utilizando chaves diversas;

- Limpa com trapos, desentope e substitui os bicos e outras peças de lubrificação e deixa escorrer o óleo inutilizado;

- Verifica e enche até à altura requerida os níveis de óleo existentes nos diversos órgãos das máquinas;

- Muda lubrificantes nos copos, apoios, rolamentos, embalagens, articulações, *carters* e outros órgãos, utilizando almotoliás, pistolas ou seringas de pressão;

- Remove a massa usada com trapos;

- Aperta os bujões com ferramenta apropriada;

- Retira os tabuleiros ou baldes que contêm os desperdícios;

- É incumbido de fazer pequenas afinações, apertar peças com folga ou chamar a atenção do chefe de setor para defeitos detetados a fim de serem reparados;

- Limpa e lava viaturas e equipamentos;

- Limpa as viaturas interiormente;

- Coloca a viatura sobre um elevador adequado e aciona o respetivo comando para a levar à altura conveniente;

- Lava a parte inferior do estrado com um jato de água e raspa-o, se necessário, para retirar a lama;

- Zela pela limpeza da sua área.

*Marteleiro* - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória):

- Transporta para o local de trabalho o equipamento e acessórios;

- Verifica se a zona de laboração oferece as condições de segurança exigidas;

- Atesta com óleo o lubrificador de linha (coelho) que fica na passagem do ar que vai acionar o martelo;

- Executa trabalhos com máquinas, equipamentos e acessórios, nomeadamente martelos pneumáticos e elétricos e outros equipamentos afins.

*Motorista de ligeiros* - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória):

- Conduz viaturas ligeiras para transporte de bens e pessoas, tendo em atenção a segurança dos utilizadores e dos bens;

- Cuida da manutenção das viaturas que lhe forem distribuídas;

- Recebe e entrega expediente ou encomendas;

- Preenche e entrega diariamente no setor de transportes o boletim diário de viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efetuados e combustível introduzido;

- O motorista, como responsável pela equipa, deve ajudá-la, sempre que tal se revele necessário;

- Participa superiormente as anomalias verificadas.

*Operador de estações elevatórias, de tratamento ou depuradoras* - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória):

- Regula e assegura o funcionamento de uma ou mais instalações de captação, tratamento e elevação de

águas limpas ou residuais;

- Põe em funcionamento as máquinas, tendo em atenção o objetivo da instalação;
- Assiste e manobra os diversos aparelhos destinados a tratamento de águas limpas e residuais, baseando-se em determinadas especificações e vigia a sua atividade mediante indicadores apropriados;
- Recebe, instruções superiores sobre o funcionamento ou alterações a introduzir na instalação;
- Coordena o funcionamento de todos os mecanismos;
- Transmite a outras áreas instruções superiores e qual o tipo de manobras a executar;
- Efetua periodicamente leituras de aparelhos de controlo e medida, nomeadamente vacuómetros, manômetros, amperímetros, medidores de caudal, nivela e regista os dados obtidos;
- Vigia, através do sistema de telegestão, o conjunto de informações de funcionamento da rede em tempo real;
- Realiza o controlo automático dos consumos por zonas e edita os balanços de exploração;
- Ensaia e executa testes para se certificar do perfeito estado de funcionamento do equipamento e controla as margens, de segurança, detetando e corrigindo eventuais deficiências;
- Cuida da limpeza e lubrificação dos grupos de máquinas, utilizando massas consistentes ou outros materiais adequados, e toma em atenção normas de prevenção de acidentes;
- Colabora em pequenas reparações e na manutenção da instalação, corrigindo anomalias mecânicas e elétricas;
- Comunica superiormente as anomalias ocorridas.

*Pintor - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória):*

- Aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal, para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários formatos, rolos e outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados;
- Prepara a superfície a recobrir e remove, se necessário, as camadas de pintura que se apresentem com deficiências;
- Limpa ou lava a zona a pintar, procedendo em seguida, se for caso disso, a urna reparação cuidada e a lixagem, seguidas de inspeção geral;
- Selecciona ou prepara o material a empregar na pintura, misturando na devida ordem e proporção massas, óleos, diluentes, pigmentos, secantes, tintas, vernizes, cal, água, cola ou outros elementos;
- Ensaia e afina o produto obtido até conseguir a cor, tonalidade, opacidade, poder de cobertura, lacagem, brilho, uniformidade ou outras características que pretenda;
- Aplica as convenientes demãos de isolante, secantes, condicionadores ou primários, usando normalmente pincéis de formato adequado, segundo o material a proteger e decorar;
- Betuma orifícios, fendas, mossas ou outras irregularidades;
- Emassa as superfícies com betumadeiras, passa-as à lixa, decorrido o respetivo período de secagem a fim de as deixar perfeitamente lisas;
- Estende as necessárias demãos de subcapa e material de acabamento;
- Verifica a qualidade do trabalho produzido;
- Cria determinados efeitos ornamentais, quando necessário.

*Servente - (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória):*

- Cuida das ferramentas. e das máquinas com que trabalha;
- Executa tarefas de apoio na montagem de estruturas, abrindo, para o efeito, caboucos e fazendo a remoção com materiais de limpezas;
- Executa tarefas de desobstrução, limpeza de coletores e caixas de visita, utilizando ferramentas adequadas;
- Executa a abertura, remoção e aterros de valas;
- Procede à britagem dos resíduos de obra;
- Presta serviços de natureza diversa auxiliando as restantes categorias profissionais.

*Telefonista - (Nível habilitacional: 11.º ano ou equivalente):*

- Estabelece ligações telefónicas para o exterior e transmite aos telefones internos chamadas recebidas;
- Presta informações, dentro do seu âmbito;
- Regista o movimento de chamadas e anota, sempre que necessário, as mensagens que respeitem a assuntos de serviço e transmite-as por escrito ou oralmente;
- Zela pela conservação do material à sua guarda;
- Zela e controla os acessos ao interior do edifício;
- Participa avarias.

## ANEXO IV

### Avaliação e desempenho

#### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

###### Artigo 1.º

###### Objeto e âmbito de aplicação

1- O presente anexo estabelece o Sistema de Avaliação de Desempenho EMARP, EM SA, adiante também designado por SAD e aplica-se aos dirigentes, chefias e trabalhadores que, independentemente da natureza do seu vínculo, exercem funções sob direção da empresa.

2- O SAD é um instrumento estratégico ao serviço da EMARP, de forma a favorecer uma cultura de aprendizagem e de excelência organizacional.

3- O SAD visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade dos serviços prestados pela empresa, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

###### Artigo 2.º

###### Objetivo principal e objetivos gerais do SAD

1- O processo de avaliação do desempenho, numa lógica de melhoria contínua, tem como objetivo principal o desenvolvimento organizacional, sendo operacionalizado em três grandes dimensões:

- a) Definir/identificar o nível de contribuição do trabalhador;
- b) Comparar e distinguir o nível de colaboração individual;
- c) Potenciar o desenvolvimento individual e de grupo, em consonância com os objetivos organizacionais.

2- A implementação do Sistema de Avaliação de Desempenho na EMARP, possibilita a valorização dos seus trabalhadores através da gestão de potencial, do diagnóstico de necessidades de formação, da eventual mudança do posto de trabalho, e essencialmente da integração e consenso de interesses/objetivos.

3- Constituem ainda objetivos gerais do SAD:

- a) Contribuir para a melhoria da gestão da empresa em razão das necessidades dos utilizadores e alinhar a atividade dos serviços com os objetivos estratégicos da empresa;
- b) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho;
- c) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências e qualificações dos dirigentes e trabalhadores, favorecendo a formação ao longo da vida;
- d) Reconhecer e distinguir dirigentes e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência e qualidade;
- e) Melhorar a arquitetura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa ótica de tempo, custo e qualidade;
- f) Melhorar a prestação de informação e a transparência da ação da empresa;
- g) Apoiar o processo de decisões estratégicas.

###### Artigo 3.º

###### Princípios

O SAD subordina-se aos seguintes princípios:

- a) Harmonização entre os trabalhadores dos diversos serviços;
- b) Coerência e integração, alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objetivos e na execução dos objetivos estratégicos da empresa;
- c) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores pelos resultados;
- d) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos na gestão do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores;

e) Eficácia, orientando a gestão e a ação dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores para a obtenção dos resultados previstos;

f) Eficiência, relacionando os serviços prestados com a melhor utilização de recursos;

g) Orientação para a qualidade nos serviços prestados;

h) Participação dos dirigentes e dos trabalhadores na fixação dos objetivos dos serviços;

i) Participação dos utilizadores na avaliação dos serviços.

#### Artigo 4.º

##### Ciclo de avaliação

O SAD tem uma periodicidade anual e implica o planeamento, acompanhamento e avaliação do trabalho no período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

#### Artigo 5.º

##### Período mínimo de avaliação

1- Ficam sujeitos à avaliação de desempenho todos os trabalhadores, dirigentes e chefias que tenham prestado serviço efetivo por um período igual ou superior a seis meses.

2- No caso de o trabalhador não reunir os seis meses de trabalho efetivo devido a acidente de trabalho, ao abrigo das normas de proteção da parentalidade, ao abrigo das faltas previstas no artigo 65.º do Código do Trabalho ou das faltas previstas nas alíneas b), g), h) e i) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, é aferida:

a) Em função da média aritmética simples das últimas duas avaliações efetivas;

b) No caso de o trabalhador não ser detentor de duas avaliações efetivas nos anos anteriores, a avaliação de desempenho corresponde à média aritmética simples resultante da última avaliação de desempenho efetiva e da primeira avaliação de desempenho efetuada posteriormente ao seu regresso.

3- O disposto no número anterior não se aplica no ano de ingresso.

4- Sempre que, nos termos do disposto na alínea b) do número 2 da presente disposição, o interregno sem avaliação for superior a um ano, tal não poderá determinar qualquer prejuízo para o trabalhador para os efeitos previstos nas cláusulas 20.ª e 21.ª do presente acordo de empresa.

#### Artigo 6.º

##### Confidencialidade

1- Os intervenientes no processo de avaliação, bem como, os que em virtude do exercício das suas funções tenham conhecimento do mesmo, estão sujeitos ao dever de sigilo.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as chefias e os dirigentes podem ter acesso aos processos de avaliação dos trabalhadores que se situem na alcada das respetivas unidades orgânicas.

3- O conselho de administração pode consultar toda a informação inerente ao processo de avaliação dos trabalhadores.

#### Artigo 7.º

##### Tipos de avaliação

1- O modelo de avaliação de desempenho caracteriza-se por dois tipos de avaliação:

a) Avaliação por objetivos;

b) Avaliação de competências.

2- As competências podem ter natureza técnica e/ou comportamentais e, no caso do pessoal dirigente e de chefia, competências de coordenação de meios.

3- Os objetivos podem ter natureza estratégica e setorial.

4- Para além dos objetivos previstos no número anterior, poderão ainda ser definidos objetivos individuais em complemento ou em substituição de qualquer um dos tipos de avaliação prevista nos números anteriores.

#### Artigo 8.º

##### Intervenientes do processo de avaliação

São intervenientes do processo de avaliação de desempenho:

a) O conselho de administração (CA);

b) O diretor-geral;

- c) A divisão de gestão administrativa e de recursos humanos;
- d) O avaliador;
- e) O avaliado;
- f) A comissão paritária de acompanhamento.

#### Artigo 9.º

##### **Competências do conselho de administração**

1- Sem prejuízo de outras competências previstas nos estatutos e na estrutura organizacional, compete ao conselho de administração:

- a) Extinguir e/ou definir novas competências técnicas, comportamentais e de coordenação;
- b) Decidir os recursos da avaliação;
- c) Avaliar o diretor-geral.

2- Em caso de não concordância com as avaliações, o conselho de administração pode alterar, de modo fundamentado, o resultado da avaliação anual dos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### **Competências do diretor-geral**

No âmbito do SAD compete ao diretor-geral:

- a) Coordenar o processo de avaliação de desempenho;
- b) Promover o processo de validação e harmonização das avaliações finais;
- c) Aprovar os objetivos estratégicos, número de fatores e ponderação individual;
- d) Aprovar os objetivos setoriais e individuais das diversas unidades orgânicas, número de fatores e ponderação individual.

#### Artigo 11.º

##### **Competências da divisão de gestão administrativa e de recursos humanos**

No âmbito da avaliação de desempenho, compete à divisão de gestão administrativa e de recursos humanos:

- a) Gerir o processo administrativo do SAD;
- b) Garantir a formação necessária à implementação do sistema;
- c) Identificar o conjunto de avaliadores e avaliados abrangidos;
- d) Garantir o correto preenchimento do formulário de avaliação;
- e) Elaborar o relatório anual de avaliação de desempenho a apresentar ao conselho de administração;
- f) Arquivar os documentos de avaliação nos respetivos processos individuais dos trabalhadores garantindo a necessária confidencialidade.

#### Artigo 12.º

##### **Competências do avaliador**

Compete aos avaliadores:

- a) Assegurar o cumprimento do processo de avaliação de desempenho relativamente aos seus avaliados;
- b) Comunicar aos avaliados os objetivos e competências a avaliar;
- c) Avaliar e comunicar aos seus avaliados os resultados finais harmonizados mediante reunião presencial;
- d) Assegurar o cumprimento do cronograma temporal definido;
- e) Identificar e ponderar necessidades de desenvolvimento individual e potencial de evolução, e definir o respetivo plano;
- f) Decidir de forma fundamentada sobre as reclamações.

#### Artigo 13.º

##### **Competências do avaliado**

No âmbito da avaliação de desempenho, é da responsabilidade do avaliado:

- a) Tomar conhecimento do perfil de competências requerido e dos objetivos que lhe sejam aplicáveis;
- b) Tomar conhecimento e assinar a ficha de avaliação final da classificação;
- c) Cumprir com o plano de desenvolvimento individual definido.

## Artigo 14.º

### Competências da comissão paritária

Compete à comissão paritária emitir pareceres não vinculativos relativamente aos recursos dos trabalhadores.

## Artigo 15.º

### Direitos do avaliado

São direitos do avaliado:

- a) Ver o seu desempenho avaliado;
- b) Conhecer previamente os critérios de avaliação e peso relativo de cada um;
- c) Tomar conhecimento da sua avaliação;
- d) Ver preservada a confidencialidade dos seus dados pessoais constantes do seu processo;
- e) Reclamar e recorrer da avaliação final atribuída.

## CAPÍTULO II

### Processo de avaliação

## Artigo 16.º

### Fases do processo de avaliação

O processo de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação e definição dos objetivos e respetivas ponderações e das competências que deverá decorrer nos meses de novembro e dezembro do ano anterior à avaliação;
- b) Aprovação do processo de avaliação por parte do conselho de administração;
- c) Gestão administrativa do processo que deverá decorrer nos meses de janeiro e fevereiro do ano referente à avaliação e que consiste na elaboração do processo administrativo por parte do setor de gestão dos recursos humanos;
- d) Processo de avaliação efetuado pelos avaliadores que deverá decorrer no mês de março;
- e) Validação das avaliações e respetiva harmonização que deverá decorrer no mês de abril;
- f) Comunicação do resultado das avaliações aos avaliados, que deverá decorrer até ao final do mês de maio através de entrevistas individuais nas quais são identificadas as necessidades de desenvolvimento do avaliado, bem como a forma de o fazer;
- g) Reclamação;
- h) Recurso.

## Artigo 17.º

### Avaliadores

1- Cada trabalhador deverá ter apenas um avaliador.

2- A escolha do avaliador deverá ser feita de acordo com o princípio da subsidiariedade segundo o qual, não se deve fazer a um nível mais distanciado o que pode ser feito de forma mais eficaz a um nível mais próximo.

3- Excetuam-se do disposto no número um do presente artigo as situações em que a flexibilidade da composição das equipas e a sua dimensão impliquem que um trabalhador preste trabalho a mais do que um superior hierárquico, dentro da mesma divisão ou direção, em atividades que se complementam e que contribuem para a concretização de objetivos partilhados.

4- Nos casos previstos no número anterior o trabalhador será avaliado pelos vários superiores hierárquicos com quem trabalhou no período de avaliação, sendo a mesma efetuada na proporção do tempo despendido em cada função.

5- O disposto no número anterior aplica-se apenas quando a alteração da função tenha uma duração superior a 60 dias de trabalho efetivamente prestado.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, para que a função avaliadora seja a mais harmonizada possível e com a preocupação de se evitar cair num exercício casuístico e desintegrado, a atividade de avaliação dentro de cada unidade orgânica que tenha mais de um avaliador será previamente concertada ao mais alto nível da unidade, dispondo o respetivo dirigente da prerrogativa de validação das avaliações feitas.

## Artigo 18.º

### Alteração de funções

- 1- Sempre que no decurso do período de avaliação se verifique uma alteração na função do trabalhador fora da divisão a que pertence, a avaliação será efetuada na proporção do tempo despendido em cada função.
- 2- O disposto no número anterior aplica-se apenas quando a alteração da função tenha uma duração superior a 60 dias de trabalho efetivamente prestado.

## Artigo 19.º

### Ausências prolongadas do avaliador

- 1- No caso de ausência prolongada do avaliador, a avaliação será efetuada por quem o substituiu.
- 2- O disposto no número anterior aplica-se apenas quando a alteração da função tenha uma duração superior a 6 meses ou quando não for possível ao avaliador titular efectuar a avaliação por se encontrar impedido de o fazer.

## Artigo 20.º

### Reclamação

- 1- Caso o trabalhador não concorde com a avaliação poderá reclamar para o superior hierárquico no prazo máximo de 10 dias úteis contados após a tomada de conhecimento da avaliação.
- 2- Para o efeito deverá requerer uma entrevista de autoavaliação com o avaliador tendo em vista fundamentar o seu pedido.
- 3- Após a realização da entrevista, deverá o avaliador emitir uma decisão devidamente fundamentada.
- 4- No caso de a reclamação ser indeferida na sua totalidade, o avaliador deverá comunicar a sua decisão diretamente ao trabalhador dando conhecimento da mesma aos recursos humanos e ao diretor-geral.
- 5- Se da reclamação resultar o deferimento total ou parcial da reclamação deverá a mesma ser validada e harmonizada e posteriormente comunicada ao trabalhador.
- 6- A não interposição da reclamação impede a apresentação do recurso.

## Artigo 21.º

### Recurso

- 1- Da decisão enunciada no artigo anterior cabe recurso.
- 2- Para o efeito deverá o trabalhador dirigir o seu recurso devidamente fundamentado no prazo de 5 dias úteis, contados da data da notificação da decisão do avaliador referida no artigo anterior, ao diretor-geral que o remeterá para a comissão paritária de acompanhamento.
- 3- A comissão paritária pode solicitar ao avaliador e/ou ao avaliado os elementos que julgar convenientes, convidar o avaliador ou o avaliado a expor a sua posição ou efetuar outras diligências que entender necessárias para a tomada de decisão.
- 4- Após a realização das diligências previstas no número anterior a comissão paritária de acompanhamento deverá elaborar um parecer não vinculativo, podendo manter a decisão da chefia ou alterá-la total ou parcialmente, por intermédio da atribuição de pontuação mais elevada em algum ou alguns dos fatores específicos.
- 5- No caso de a comissão paritária não conseguir produzir um parecer que seja aprovado por maioria, deverá lavrar uma ata contendo a posição assumida pelos respetivos membros.
- 6- A decisão sobre a classificação final é da competência do conselho de administração.

## Artigo 22.º

### Avaliação contínua

No decurso do período em avaliação, os avaliadores devem proceder ao registo de evidências pertinentes para a avaliação, bem como ao acompanhamento do desempenho de cada avaliado.

## Artigo 23.º

### Avaliações de desempenho inferiores a suficiente

- 1- Sempre que a classificação final do trabalhador seja igual ou inferior a suficiente, será realizada uma entrevista individual com o trabalhador, para abordagem dos aspectos menos positivos do desempenho, acompanhados de sugestões objetivas para a sua melhoria.

2- A atribuição de menção igual ou inferior a bom nos trabalhadores em comissão de serviço determina a necessidade realizar uma entrevista para abordagem dos aspectos menos positivos do desempenho, acompanhados de sugestões objetivas para a sua melhoria.

3- Observado o disposto no número anterior, a manutenção ou diminuição da avaliação no ano subsequente determina a cessação da comissão de serviço.

## CAPÍTULO III

### Avaliação de desempenho

#### SECÇÃO I

##### Avaliação dos objetivos

Artigo 24.º

###### Competência para definição dos objetivos estratégicos e setoriais

1- A definição dos objetivos estratégicos, número de fatores e ponderação individual no âmbito do SAD compete ao diretor-geral.

2- A definição dos objetivos setoriais e individuais, número de fatores e ponderação individual no âmbito do SAD é da competência do diretor-geral sob proposta dos chefes de direção.

3- Cada fator é pontuado entre 0 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 0 pontos e a máxima de 5 pontos.

4- A pontuação final a atribuir no parâmetro competências corresponde à média aritmética simples das pontuações atribuídas expressa até às milésimas.

Artigo 25.º

###### Comunicação dos objetivos estratégicos, setoriais e individuais

Os objetivos estratégicos, setoriais e individuais deverão ser comunicados aos trabalhadores no mês de dezembro.

Artigo 26.º

###### Ponderação da avaliação dos objetivos estratégicos na avaliação final

O peso relativo dos objetivos estratégicos na avaliação final deverá ser maior em função da proximidade do avaliado ao nível de gestão.

#### SECÇÃO II

### Regime geral da avaliação de competências

Artigo 27.º

###### Fatores de avaliação de desempenho referentes às competências

1- No âmbito do SAD serão avaliadas competências técnicas e comportamentais.

2- Sem prejuízo do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 9.º, constituem competências técnicas os seguintes fatores:

- i) Conhecimentos técnicos;
- ii) Rapidez e qualidade de execução;
- iii) Capacidade de aprendizagem.

3- Sem prejuízo do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 9.º, constituem competências comportamentais os seguintes fatores:

- i) Envolvimento e compromisso com os objetivos;
- ii) Iniciativa, proatividade e criatividade;
- iii) Relacionamento com a chefia;

- iv) Relacionamento com a equipa;
- v) Relacionamento com clientes externos;
- vi) Assiduidade;
- vii) Polivalência.

4- Cada fator é pontuado entre 0 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 0 pontos e a máxima de 5 pontos.

5- A pontuação final a atribuir no parâmetro competências corresponde à média aritmética simples das pontuações atribuídas expressa até às milésimas.

6- Sempre que uma ou mais competências não sejam aplicadas na avaliação, a média aritmética simples será efetuada em função das restantes competências avaliadas.

#### Artigo 28.º

##### **Ponderação da avaliação das competências na avaliação final**

O peso relativo da avaliação por competências na avaliação final é definido pelo diretor-geral.

### **SECÇÃO III**

#### **Avaliação de competências do pessoal dirigente e de chefia**

#### Artigo 29.º

##### **Fatores de avaliação de desempenho referentes às competências do pessoal em funções dirigentes e chefia**

1- Para além das competências previstas no artigo 27.º, o diretor-geral, os chefes de direção, os chefes de divisão, os dirigentes intermédios de 3.º grau, os chefes de setor e os chefes de equipa são também avaliados pela capacidade de coordenação de meios.

2- A capacidade de avaliação de meios é aferida pelos seguintes fatores:

- a) Pela capacidade de coordenação;
- b) Capacidade de planeamento e organização.

3- Cada fator é pontuado entre 0 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 0 pontos e a máxima de 5 pontos.

4- A pontuação final a atribuir no parâmetro competências corresponde à média aritmética simples das pontuações atribuídas expressa até às milésimas.

#### Artigo 30.º

##### **Ponderação da avaliação das competências**

1- A avaliação de competências do pessoal dirigente e de chefia é feito do seguinte modo:

- a) Capacidade de coordenação de meios: 60 %;
- b) Competências técnicas: 20 %;
- c) Competências comportamentais: 20 %.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o conselho de administração poderá alterar a ponderação ali estabelecida.

### **SECÇÃO IV**

#### **Ponderação e avaliação final**

#### Artigo 31.º

##### **Avaliação final**

1- A avaliação de desempenho resulta da avaliação ponderada de 4 dimensões:

- a) Objetivos estratégicos para a empresa;
- b) Objetivos setoriais para a empresa;
- c) Objetivos individuais, quando existam;
- d) Competências.

2- A cada uma das dimensões enunciadas anteriormente é atribuída uma pontuação, expressa até às milésimas, compreendida entre os 0 e os 5 pontos.

3- A pontuação final resultará da aplicação do peso relativo de cada uma destas dimensões.

#### Artigo 32.º

##### **Avaliação qualitativa**

A escala de avaliação global é expressa de acordo com a seguinte graduação:

- a) Excelente: Entre 4,600 e 5,000 pontos;
- b) Muito Bom: Entre 4,000 e 4,599 pontos;
- c) Bom: Entre 3,000 e 3,999 pontos;
- d) Suficiente: Entre 2,500 e 2,999 pontos;
- e) Necessita de desenvolvimento: Entre 1,500 e 2,499 pontos;
- f) Insuficiente: Inferior 1,499 pontos.

#### ANEXO V

### **Formação profissional**

#### Artigo 1.º

##### **Princípios gerais**

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e contínua ao longo da vida.

2- A empresa deve elaborar um plano de formação anual.

3- A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.

4- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Realizando-se a formação profissional fora do horário de trabalho por determinação da empresa, os trabalhadores participantes têm direito ao pagamento de trabalho suplementar, subsídio de refeição, subsídio de transporte e ajudas de custo nos termos previstos neste AE.

6- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de ações de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7- O trabalhador tem direito a licenças de formação, sem retribuição, para ações de formação cujo conteúdo é livremente estabelecido por si.

#### Artigo 2.º

##### **Plano de formação**

1- A empresa elabora anualmente planos de formação, que incluirão, obrigatoriamente, os objetivos da formação, as ações que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, o número de horas de formação a realizar, o local e o horário previsível de realização das ações, as matérias objeto de formação bem como a categoria dos trabalhadores a abranger pelas mesmas, que incluirão as medidas necessárias:

- a) À atualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida;
- b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
- c) Às medidas de reconversão e requalificação profissional e reciclagem;
- d) À melhoria do nível de educação básica;
- e) Permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

2- Poderão ser abrangidas no plano previsto no número anterior, ações de formação, realizadas em parceria com o sindicato outorgante, tendentes ao reconhecimento, validação e certificação de competências equiparadas a níveis de escolaridade ou habilitações académicas.

3- O plano anual de formação deverá, no mínimo, abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 40 horas certificadas.

4- As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máxi-

mo de 3 anos, quando as ações de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhe sejam imputáveis.

5- O sindicato outorgante da convenção tem o direito de informação sobre os planos de formação da empresa.

#### Artigo 3.º

##### **Mínimo de horas anuais de formação**

1- O cumprimento do número mínimo de horas anuais de formação certificada, previsto no artigo anterior, pode ser realizado por intermédio de uma ou mais ações de formação.

2- A formação certificada, prevista nos termos do número anterior, pode ser realizada diretamente pelo empregador ou por intermédio de entidade formadora devidamente acreditada para o efeito.

#### Artigo 4.º

##### **Direito individual à formação**

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, no ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato.

3- Nos casos previstos no número anterior, o número de horas de formação será, no mínimo, proporcional ao tempo de duração do contrato, à data prevista para o início da primeira ação de formação certificada.

4- Se o trabalhador enquadrado nos termos do disposto nos números 2 e 3 deste artigo, não for objeto de formação no ano da contratação, o crédito de horas correspondente transfere-se para o ano seguinte, sendo proporcional ao tempo decorrido entre a contratação e o fim do ano civil.

5- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações aos trabalhadores com contrato a termo, cuja duração, inicial ou renovada seja inferior a um ano.

#### Artigo 5.º

##### **Formação e certificação obrigatória**

1- A EMARP proporciona aos trabalhadores as formações periódicas e as certificações obrigatórias exigidas para o exercício de funções.

2- Em caso de cessação de contrato por iniciativa do trabalhador, este deve resarcir a EMARP no valor despendido na formação e na certificação, calculado proporcionalmente ao período da validade da certificação, até ao limite máximo de três anos, contando a partir da data em que a desvinculação produz efeitos.

#### Artigo 6.º

##### **Formação de reconversão**

1- A empresa promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

*a)* Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respetivas funções;

*b)* Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de retribuição ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

#### Artigo 7.º

##### **Relatório anual da formação contínua**

1- A empresa elabora anualmente um relatório sobre a execução da formação contínua, indicando o número total de trabalhadores ao seu serviço, os trabalhadores abrangidos por cada ação, respetiva carreira, ações realizadas e número de trabalhadores participantes, por áreas de atividade da empresa, bem como os encargos globais da formação e fontes de financiamento.

2- O relatório deverá ser enviado à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, durante o primeiro trimestre de cada ano, sem prejuízo do seu envio para outras entidades previstas na legislação vigente.

## Artigo 8.º

### Informação e consulta

1- O sindicato outorgante, a comissão sindical ou os delegados sindicais na falta desta, podem emitir pareceres sobre os planos anuais de formação e sobre os relatórios anuais de formação contínua, no prazo de 15 dias após a receção de cada um destes.

2- Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à empresa, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

## Artigo 9.º

### Cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja o seu fundamento, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado.

## ANEXO VI

### Segurança e saúde no trabalho

#### Artigo 1.º

##### Objetivo

O presente anexo tem como objetivo promover a segurança e saúde nos locais de trabalho, assegurar a integridade física, psíquica e social dos trabalhadores, assim como a prevenir os riscos profissionais, de forma a diminuir os acidentes e as doenças relacionadas com o trabalho e estabelecer a organização, competência e funcionamento da atividade da EMARP na área da segurança e saúde no trabalho, doravante designada SST.

#### Artigo 2.º

##### Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empresa.

2- A empresa é obrigada a organizar as atividades 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 atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

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

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

#### Artigo 3.º

##### Obrigações gerais do empregador

1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) 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;
- b) Integrar no conjunto das atividades da empresa e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção 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 num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção 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 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;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e, apenas durante o tempo estritamente necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- k) 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;
- 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;
- o) Na aplicação das medidas de prevenção, a empresa 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 proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

3- A EMARP suporta os encargos com a organização e funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

4- Para os efeitos previstos no número anterior, compete ao médico do trabalho determinar quais os exames, avaliações de exposições, testes e outras ações dos riscos profissionais e vigilância da saúde que se inserem no âmbito da saúde do trabalho e quais os que ficam fora deste âmbito.

5- A EMARP deve observar as prescrições legais assim como as diretrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

#### Artigo 4.º

##### Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas na lei, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- 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 pela empresa, 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 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 atividades de segurança, higiene e saúde no tra-

balho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

*f)* Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contato imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na alínea *f)* do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, afastarem-se do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou tomar 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 atividades 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 respetivas 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 aspetos relacionados com o trabalho.

#### Artigo 5.º

##### **Responsabilidade do conselho de administração**

Compete ao conselho de administração:

- a)* Promover locais de trabalho em condições de higiene e segurança;
- b)* Promover a elaboração do programa de segurança e saúde;
- c)* Assegurar que o programa de segurança e saúde é cumprido por todos os intervenientes;
- d)* Assegurar treino e formação aos trabalhadores;
- e)* Promover a vigilância da higiene, saúde e segurança no trabalho;
- f)* Promover a existência permanente de equipamentos individuais e coletivos de segurança;
- g)* Promover o cumprimento do estabelecido pela empresa em termos de SHT;
- h)* Apoiar os técnicos de segurança nas suas atividades de prevenção e proteção;
- i)* Avaliar o desempenho do sistema da segurança e saúde.

#### Artigo 6.º

##### **Responsabilidade dos dirigentes e chefias**

Os dirigentes e as chefias devem cooperar, de modo especial, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de segurança e saúde no trabalho, na execução das medidas de prevenção e de vigilância da saúde, designadamente:

- a)* Cumprir e fazer cumprir os princípios e os objetivos fixados na empresa em termos de SST;
- b)* Corrigir atos inseguros e condições perigosas;
- c)* Assegurar que só o pessoal devidamente formado e autorizado pode operar com equipamentos de trabalho perigosos;
- d)* Elaborar os autos de notícia e colaborar na investigação dos acidentes e incidentes;
- e)* Inspecionar as áreas de trabalho e tomar medidas corretivas e preventivas em conformidade com a avaliação de riscos ocupacionais em vigor na empresa;
- f)* Alertar o técnico de SST para acompanhar os trabalhos em caso de atividades com risco elevado, designadamente: Soterramento, espaços confinados e trabalhos em altura;
- g)* Informar por escrito o respetivo superior hierárquico ou, inexistindo este, o conselho de administração, sobre o não cumprimento do estabelecido pela empresa quer em fichas de procedimento de segurança quer nas medidas previstas na avaliação de riscos.

#### Artigo 7.º

##### **Responsabilidade dos técnicos de segurança**

1- Compete aos técnicos superiores de segurança organizar, desenvolver, coordenar e controlar as atividades de prevenção e proteção contra os riscos profissionais em contexto de trabalho, através das seguintes atividades:

- a) Colaborar na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos e planear e implementar o correspondente sistema de gestão;
  - b) Desenvolver processos de avaliação de riscos profissionais;
  - c) Conceber, programar e desenvolver medidas de prevenção e de proteção;
  - d) Coordenar tecnicamente as atividades de segurança e higiene no trabalho, assegurando o enquadramento e a orientação técnica dos profissionais da área da segurança e higiene no trabalho;
  - e) Participar na organização do trabalho;
  - f) Gerir o processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;
  - g) Assegurar a organização da documentação necessária à gestão da prevenção na empresa;
  - h) Promover a informação e a formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;
  - i) Promover a integração da prevenção nos sistemas de comunicação da empresa, preparando e disponibilizando a necessária informação específica;
  - j) Dinamizar processos de consulta e de participação dos trabalhadores;
  - k) Desenvolver as relações da empresa com os organismos da Rede Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais.
- 2- Nos termos do disposto na alínea *d*) do número anterior, compete aos técnicos profissionais de segurança desenvolver as atividades de prevenção e de proteção contra os riscos profissionais, nomeadamente:
- a) Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção de riscos profissionais da empresa;
  - b) Colaborar no processo de avaliação de riscos profissionais;
  - c) Desenvolver e implementar medidas de prevenção e de proteção;
  - d) Colaborar na conceção de locais, postos e processos de trabalho;
  - e) Colaborar no processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;
  - f) Assegurar a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa;
  - g) Colaborar nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;
  - h) Colaborar na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa;
  - i) Colaborar no desenvolvimento de processos de consulta e de participação dos trabalhadores;
  - j) Colaborar no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

#### Artigo 8.º

##### **Direito de informação**

- 1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem dispor de informação adequada e atualizada sobre:
- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam relativos ao posto de trabalho ou função;
  - b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e eminent;
  - c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de 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 facultada ao trabalhador nos seguintes casos:
- a) Admissão na empresa;
  - b) Mudança de posto de trabalho ou funções;
  - c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
  - d) Adoção de uma nova tecnologia;
  - e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas e/ou entidades.

#### Artigo 9.º

##### **Direito de formação**

- 1- 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 as características do 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- A EMARP, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pela EMARP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, a EMARP, 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.

## Artigo 10.º

### Direito de consulta e proposta

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

*a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;*

*b) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;*

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

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

*e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde nos locais 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 respetiva formação e 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 que seja necessário 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- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado acesso:

*a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos, não individualizados;*

*b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.*

4- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores dispõem de quinze dias para emitir o respetivo parecer.

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

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

7- Na eventualidade da EMARP não acolher o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, nos termos do número 4 artigo 18.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

8- As consultas feitas pela EMARP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço.

9- Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

## Artigo 11.º

### Representantes dos trabalhadores

1- Entendem-se por representantes dos trabalhadores, doravante designados RT, as pessoas eleitas nos ter-

mos da legislação em vigor, para exercerem funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

2- Os representantes são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*.

3- Podem eleger ou ser eleitos quaisquer trabalhadores ao serviço da EMARP.

4- O número de representantes dos trabalhadores é o definido na legislação em vigor, tendo em conta o número total de trabalhadores ao serviço da empresa à data da eleição.

5- O exercício das funções destes representantes não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias, inclusive o subsídio de refeição.

6- A EMARP garante aos representantes dos trabalhadores, formação suficiente e adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, bem como a sua atualização, quando necessária.

7- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

8- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma, aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

#### Artigo 12.º

##### Processo de eleição

1- Os trabalhadores, ou sindicato que tenha trabalhadores representados, que promovem a eleição, comunicam aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral e à EMARP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- A EMARP 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 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

3- Compete à comissão eleitoral:

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

*b)* Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao presidente da comissão designar a composição das mesas de voto;

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

*d)* Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

5- A EMARP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral as instalações, os meios técnicos e materiais necessários ao desempenho das suas funções.

6- Os membros das mesas são dispensados do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que houver lugar a eleições, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, inclusive o subsídio de refeição.

#### Artigo 13.º

##### Crédito de horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 8 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

#### Artigo 14.º

##### **Outros direitos dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho**

1- A EMARP compromete-se a colocar ao dispor dos representantes dos trabalhadores as instalações, os meios técnicos e materiais necessários ao desempenho das suas funções, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida no artigo 8.º do presente anexo, 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 no artigo 9.º do presente anexo, a EMARP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

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

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

9- Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

#### Artigo 15.º

##### **Comissão de segurança e saúde no trabalho**

1- Por vontade das partes, expressa em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho.

2- A comissão, de natureza paritária, é constituída por igual número de efetivos e suplentes, em representação da entidade empregadora e dos trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores escolhem, entre si, os membros efetivos e suplentes a que tenham direito, tendo em consideração que não devem integrar a comissão a totalidade dos membros eleitos.

4- No que respeita aos representantes da EMARP, a comissão não deve integrar o médico do trabalho nem o técnico de segurança, em respeito pelo princípio de isenção da atividade destes profissionais.

5- Quando a comissão assim o entenda, devem os profissionais acima referidos participar das reuniões, sem que tenham direito de voto.

#### Artigo 16.º

##### **Competências da comissão de segurança e saúde no trabalho**

1- A comissão é de natureza consultiva, informativa e promotora da melhoria das condições de trabalho.

2- Compete à comissão:

*a) Analisar relatórios, informações e dados estatísticos produzidos na área da segurança e saúde no trabalho, designadamente os elementos disponíveis relativos aos acidentes e doenças relacionadas com o trabalho;*

*b) Realizar visitas aos locais de trabalho no âmbito da avaliação de riscos;*

*c) Emitir pareceres sobre o plano e relatório de atividades para a área de segurança e saúde no trabalho;*

*d) Fiscalizar o cumprimento do presente clausulado e demais legislação em vigor no âmbito da segurança e saúde no trabalho;*

*e) Propor iniciativas no âmbito da prevenção de riscos, tendo em vista a melhoria contínua das condições de trabalho.*

## Artigo 17.º

### Funcionamento da comissão de segurança e saúde no trabalho

- 1- O mandato da comissão é de três anos.
- 2- A comissão de segurança e saúde reunirá ordinariamente de três em três meses com todos os seus elementos.
- 3- A comissão será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da ata e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.
- 4- O secretariado da comissão convocará, além dos elementos efetivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.
- 5- O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de segurança e saúde com oito dias úteis de antecedência.
- 6- Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos.
- 7- A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.
- 8- As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.
- 9- A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.
- 10- Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efetivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.
- 11- O tempo despendido nas reuniões referidas nos números anteriores não afeta o crédito mensal de oito horas dos representantes dos trabalhadores.
- 12- A existência da comissão não impede nem condiciona a atuação dos representantes eleitos pelos trabalhadores, os quais gozam de autonomia para o cabal exercício das suas funções.

## Artigo 18.º

### Serviço de segurança e saúde no trabalho (SST)

- 1- Os serviços de segurança e saúde no trabalho são constituídos pelos serviços de segurança no trabalho (ST) e pelo serviço de saúde ocupacional (SSO).
- 2- A EMARP garante a organização e o funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, os quais abrangem todos os trabalhadores.
- 3- As atividades técnicas de higiene e segurança no trabalho devem ser exercidas por técnicos superiores ou técnicos com formação especializada na área de higiene e segurança no trabalho, devidamente certificados.
- 4- Os profissionais referidos no número anterior exercem as respetivas atividades com autonomia técnica, em respeito pelo disposto no artigo 7.º do presente anexo.

## Artigo 19.º

### Atividades principais

- 1- Os serviços de SST devem tomar medidas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores.
- 2- Para efeitos do número anterior, os serviços de SST devem garantir a realização das seguintes atividades:
  - a) Identificar os riscos previsíveis em todas as atividades da EMARP na conceção ou construção de instalações, de locais, métodos e organização do trabalho, assim como na seleção e manutenção de equipamentos, substâncias ou produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando tal não seja possível, com vista à sua limitação e/ou à limitação das suas consequências;
  - b) Planear a prevenção integrando, a todos os níveis e para o conjunto das atividades da EMARP, a avaliação de riscos e as respetivas medidas de prevenção e proteção;
  - c) Proceder à avaliação de riscos, elaborando os respetivos relatórios;
  - d) Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, assegurar e acompanhar a implementação das medidas nele adotadas e zelar pela sua avaliação regular, promovendo a sua eficiência e operacionalidade;
  - e) Sem prejuízo de outras que se mostrem necessárias, a avaliação referida na alínea anterior deve ser feita, pelo menos, uma vez por ano;
  - f) Participar na elaboração e implementação do plano de emergência nos diversos edifícios municipais, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de pessoas e primeiros socorros;
  - g) Promover o funcionamento integrado da equipa de emergência, responsável por assegurar a prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas;

- h) Colaborar na elaboração de planos de segurança;
  - i) Supervisionar o aprovisionamento dos meios destinados à prevenção e proteção, individual e coletiva, designadamente o aprovisionamento, validade e conservação dos equipamentos de proteção individual, a instalação e manutenção de sinalização de segurança nos locais de trabalho e a coordenação de medidas a adotar em caso de perigo grave e eminent;
  - j) Cooperar com o serviço de saúde ocupacional na promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores, bem como organizar e manter atualizados os registos informativos relativos a cada trabalhador;
  - k) Dar especial atenção às condições de trabalho de trabalhadores que se encontram em situações de maior vulnerabilidade;
  - l) Conceber e desenvolver, de forma integrada, programas de sensibilização e formação para a prevenção e promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, incidindo sobre a prevenção de riscos, as respetivas medidas de prevenção e proteção e a forma como se aplicam em cada profissão;
  - m) Sem prejuízo de outros temas, no âmbito dos programas referidos na alínea anterior, devem ser abordadas a prevenção dos riscos psicossociais em geral e do *stress*, assédio e violência no trabalho em particular, bem como a prevenção das lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho e do consumo de álcool e outras substâncias psicoativas em contexto laboral;
  - n) Apoiar as atividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, os próprios trabalhadores;
  - o) Coordenar ou acompanhar auditorias e inspeções internas;
  - p) Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias e elaborar o relatório anual a enviar à Autoridade para as Condições do Trabalho;
  - q) Analisar as causas de acidentes e doenças relacionadas com o trabalho, bem como elaborar as respetivas participações obrigatórias e relatórios internos;
  - r) Organizar ou cooperar na realização de simulacros a realizar;
  - s) Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à segurança e saúde no trabalho.
- 3- Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem manter atualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:
- a) Resultados das avaliações de riscos profissionais relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
  - b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência superior a três dias úteis por incapacidade para o trabalho, bem como acidentes ou incidentes que assumam particular gravidade na perspetiva da segurança e saúde no trabalho;
  - c) Relatórios sobre acidentes de trabalho que, independentemente da sua duração, originem ausência por incapacidade para o trabalho ou que revelem indícios de particular gravidade;
  - d) Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho, a ser remetido pelo serviço de pessoal e, no caso de doença profissional, a relação das doenças participadas;
  - e) Lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho.
- 4- Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem proceder a visitas regulares aos locais de trabalho, com vista a manter atualizado o seu conhecimento sobre as condições de trabalho existentes.
- 5- Os serviços de segurança e saúde no trabalho desenvolvem a sua atividade em estreita articulação com o conselho de administração da EMARP, gozando, para o efeito, da devida autonomia técnica.

#### Artigo 20.º

##### Serviço de saúde ocupacional

- 1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho.
- 2- Enquanto a EMARP tiver mais de 250 trabalhadores, o médico do trabalho é coadjuvado por enfermeiro com experiência adequada.
- 3- A EMARP deve promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica dos trabalhadores para o exercício da sua atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do trabalhador.
- 4- As consultas de vigilância da saúde devem ser efetuadas pelo médico do trabalho.
- 5- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:
- a) Exames de admissão, realizados antes da admissão do trabalhador ao serviço ou, se a urgência o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, realizados anualmente para os trabalhadores com menos de 18 anos e com mais de 50 anos e realizados de dois em dois anos, para todos os outros trabalhadores;

c) Exames ocasionais, realizados sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais do trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias, motivada por doença ou acidente.

7- Para complementar a observação e formular uma opinião precisa, o médico do trabalho pode ainda solicitar a realização de exames adicionais ou pareceres médicos especializados.

8- O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção de riscos, pode reduzir ou aumentar a periodicidade dos exames, sem pôr em causa os prazos inscritos no número 5 deste artigo.

9- No âmbito da promoção da saúde, o médico do trabalho deve ainda acompanhar a execução do plano de vacinação obrigatória e, em particular, do plano de vacinação contra a hepatite B para trabalhadores que exercem atividades de maior risco.

10- Organizar ou cooperar na realização de rastreios em áreas de maior risco, em parceria, ou não, com o Serviço Nacional de Saúde.

11- O médico do trabalho exerce as suas funções com independência técnica e em estrita obediência aos princípios da deontologia profissional.

#### Artigo 21.º

##### **Ficha clínica**

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

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

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

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

#### Artigo 22.º

##### **Ficha de aptidão**

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

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

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

4- A ficha de aptidão deve ser dada a conhecer ao trabalhador, devendo conter a assinatura como a aposição da data de conhecimento.

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este é prestado se revelarem nocivas para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicá-lo aos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador assim o justificar, solicitar o seu acompanhamento pelo médico assistente do centro de saúde, ou outro médico indicado pelo trabalhador.

#### Artigo 23.º

##### **Normas supletivas e interpretação**

1- Em tudo o que for omissa no presente anexo, aplicar-se-á, com as devidas adaptações, a legislação em vigor.

2- As dúvidas que surjam na aplicação deste anexo serão resolvidas pela EMARP, em conjunto com o serviço de SST e com os representantes dos trabalhadores.

## ANEXO VII

**Prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoativas****Preâmbulo**

O consumo de substâncias psicoativas é hoje uma realidade que abrange todos os estratos sociais, níveis etários e géneros, conduzindo comumente a comportamentos de risco e a perturbações de diversos tipos.

Padrões de consumo excessivos podem conduzir a doenças como a hipertensão arterial, acidente vascular cerebral, insuficiência cardíaca, úlcera, cirrose do fígado e doenças oncológicas entre outras. As consequências físicas, emocionais, cognitivas, sensoriais e comportamentais fazem sentir-se nas esferas familiar, social e profissional.

No contexto laboral, trabalhar sob os efeitos de substâncias psicoativas leva à falta de concentração, em casos extremos à privação do uso da razão e, consequentemente, ao agravamento da probabilidade de risco de acidentes de trabalho, a comportamentos violentos e conflitos laborais, bem como ao aumento do absentismo, e à diminuição da produtividade.

A Organização Mundial de Saúde e a Organização Mundial do Trabalho referem em alguns estudos publicados que uma grande percentagem de consumidores de álcool ou drogas estão enquadrados profissionalmente, assumindo, assim, tal situação uma importância considerável no contexto das condições de trabalho, designadamente no âmbito da segurança e saúde no trabalho.

É neste contexto que a EMARP cumpre com a Deliberação n.º 890/2010 - Aplicável aos tratamentos de dados pessoais com a finalidade de medicina preventiva e curativa no âmbito dos controlos de substâncias psicoativas efetuados a trabalhadores da CNPD (Comissão Nacional de Proteção de Dados).

O presente regulamento fixa os termos e as fases de intervenção para a implementação deste processo na EMARP.

**Artigo 1.º****Objeto**

1- Com a aprovação do presente regulamento pretende-se promover a prevenção do consumo de substâncias psicoativas, bem como instituir mecanismos de controlo e reabilitação de trabalhadores.

2- As normas visam prevenir e controlar o consumo de substâncias psicoativas por parte dos trabalhadores durante o horário de trabalho, bem como estabelecer as prescrições mínimas de segurança, higiene e saúde em matéria de consumo, disponibilização e venda de bebidas alcoólicas nos locais de trabalho.

3- Neste âmbito, o regulamento vem contribuir para a melhoria das condições de saúde e consequentemente de segurança dos trabalhadores em todas as atividades da EMARP, definindo:

*a)* Os responsáveis pelos programas de informação, sensibilização e formação, bem como em matéria de prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoativas;

*b)* Os procedimentos a seguir por dirigentes, chefias e demais técnicos, nos processos de identificação, tratamento e reabilitação de trabalhadores.

**Artigo 2.º****Âmbito de aplicação**

1- O regulamento abrange todos os trabalhadores da empresa em todas as atividades levadas a cabo dentro das instalações ou no exterior, sendo que:

*a)* A fase de prevenção é aplicável a todos os trabalhadores;

*b)* A fase de controlo será excepcionalmente aplicável aos trabalhadores que ocupem postos de trabalho de risco elevado, cujas atividades possam pôr em causa a segurança e saúde dos mesmos ou de terceiros ou causar danos patrimoniais.

2- Nas fases de tratamento e acompanhamento serão apenas considerados os trabalhadores que:

*a)* Solicitem ajuda expressa de forma voluntária;

*b)* Por via da vigilância da saúde durante as consultas de medicina do trabalho lhes sejam identificados problemas de saúde decorrentes do consumo de substâncias psicoativas;

*c)* Evidenciem comportamentos identificados pelas respetivas chefias como passíveis de comprometer a sua segurança ou a de terceiros nos locais de trabalho.

3- Nos casos previstos na alínea anterior, compete ao superior hierárquico redigir uma informação detalhada

para conhecimento superior através da gestão documental (classificada como confidencial) dirigida ao serviço de medicina do trabalho, com o conhecimento do setor de segurança e saúde.

4- Qualquer tratamento a prestar terá que, obrigatoriamente, ter o consentimento do trabalhador.

#### Artigo 3.º

##### Termos e definições

Para efeitos de aplicação nos termos do presente regulamento entende-se por:

a) Atividades de risco: Atividade que implica a exposição a determinados riscos ocupacionais, ligados normalmente a atividades de risco especial tais como trabalhos de escavação, ou de queda em altura, trabalhos com eletricidade, ou condução de veículos, com capacidade de afetar a saúde ou a integridade física do trabalhador ou de terceiros;

b) Tempo de trabalho: Qualquer período de tempo durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou a ela continua ligado, bem como durante os intervalos ou outras circunstâncias previstas na legislação aplicável;

c) Alcoolemia: Designação para a concentração de álcool no sangue e exprime-se, habitualmente, pelo teor de álcool puro num litro de sangue. A esta permilagem chama-se taxa de alcoolemia no sangue (TAS). É a medida habitual para avaliar a intensidade da concentração alcoólica no organismo num dado momento;

d) Substâncias psicoativas: Substância que afeta o sistema nervoso central provocando alterações a nível cognitivo e comportamental, quando bebida, fumada, inalada ou injetada;

e) Aptidão para o trabalho: Capacidade física e psíquica de um trabalhador desempenhar determinada tarefa ou conjunto de tarefas, decisão que resulta da vigilância da saúde e da avaliação do estado de saúde realizada pelo médico do trabalho.

#### Artigo 4.º

##### Responsabilidades e competências das partes envolvidas

1- Tendo em vista a operacionalização do regulamento fica desde já definido que a responsabilidade pela aplicação do regulamento é do médico do trabalho em coordenação com o setor de recursos humanos e com o setor de segurança e saúde.

2- Estes serviços têm como função gerir a operacionalização do regulamento, efetuando o acompanhamento dos trabalhadores em todas as fases do programa de prevenção e controlo de substâncias psicoativas, da seguinte forma:

a) As ações de informação e formação neste domínio são realizadas pelo médico do trabalho, articulando com os recursos humanos e com o setor de segurança e saúde;

b) As eventuais ações de controlo só podem ser realizadas por técnicos de saúde: Médicos ou enfermeiros do trabalho;

c) Promover a dinamização do regulamento e efetuar o devido acompanhamento;

d) Promover o envolvimento das chefias como parte integrante e ativa;

e) Propor superiormente as alterações que se afigurem necessárias à sua incrementação.

3- Caberá ao médico do trabalho, em articulação com o setor de segurança e saúde, a elaboração de um relatório relativo às iniciativas levadas a cabo neste âmbito.

4- Todos os intervenientes neste processo estão sujeitos ao dever de sigilo e confidencialidade.

#### Artigo 5.º

##### Medidas concretas para a implementação do regulamento

1- Tendo em vista a implementação de uma estratégia de comunicação e implementação do Regulamento Para a Prevenção do Consumo de Substâncias Psicoativas deverão ser realizadas as seguintes iniciativas:

a) Realização de ações de sensibilização e informação a todos os trabalhadores sobre a política da empresa para a prevenção ao consumo de substâncias psicoativas, e dar a conhecer o presente regulamento;

b) Realização de ações de formação a dirigentes e chefias, em ordem a desenvolverem uma gestão e atuação integradas neste âmbito;

c) A elaboração de artigos para o jornalinho e a realização de um folheto informativo sobre esta problemática;

d) Limitação da venda e consumo de bebidas alcoólicas nos locais de trabalho;

e) A criação de um programa de apoio ao trabalhador que será devidamente publicitado e que terá o apoio dos técnicos de segurança e saúde no trabalho, recursos humanos e será levado a cabo pelo médico do trabalho.

2- A intervenção e o papel de dirigentes e chefias são fulcrais para o sucesso deste regulamento à luz do quadro preventivo que se pretende implementar, devendo neste contexto:

*a) Manterem-se informados sobre as iniciativas desenvolvidas com vista à promoção da saúde, bem como reproduzir essa informação aos trabalhadores à sua responsabilidade;*

*b) Acompanhar os trabalhadores nas suas tarefas, procurando perceber a relação entre o desempenho profissional e o eventual consumo de substâncias psicoativas;*

*c) Em face de desempenhos profissionais ou comportamentos desadequados, associados ou não a consumos de risco, que coloquem manifestamente em risco a segurança dos mesmos ou de terceiros, informar superiormente.*

3- O setor de segurança e saúde em função das atividades de gestão de riscos ocupacionais que desenvolve, deverá propor superiormente as medidas necessárias, tendo em vista a minimização de qualquer situação que possa comprometer a segurança e saúde dos trabalhadores.

#### Artigo 6.º

##### **A vigilância da saúde no âmbito do consumo das substâncias psicoativas**

1- Em conformidade com a legislação em vigor, a vigilância da saúde dos trabalhadores é uma obrigação geral do empregador, cabendo ao médico do trabalho a efetiva vigilância da saúde dos trabalhadores através dos exames de saúde ocupacional, e das visitas aos locais de trabalho.

2- Dado que a EMARP possui serviços internos de medicina ocupacional, caberá a estes serviços, através do médico do trabalho a identificação de situações clínicas e patológicas ligadas ao consumo de substâncias psicoativas.

3- Durante as consultas é assegurado o sigilo profissional, bem como a garantia da confidencialidade das informações, cabendo ao médico do trabalho a avaliação da capacidade física e psíquica do trabalhador em função da função que vai desempenhar.

4- Na sequência das consultas de medicina do trabalho, o médico apenas pode transmitir à EMARP, se o trabalhador se encontra «apto», «apto condicionado» ou «não apto» para desempenhar as suas funções.

#### Artigo 7.º

##### **Realização de testes de despistagem**

1- Em função das circunstâncias e dos resultados médico-periciais em que são avaliados os eixos principais, designadamente as capacidades mentais globais, específicas, e de movimento, caberá à EMARP solicitar ao trabalhador a realização de testes de despistagem para comprovação das condições físicas e psíquicas, sempre que esteja comprometida a segurança do trabalhador, a de terceiros, ou a especificidade da atividade assim o exija, nos seguintes termos:

*a) Os trabalhadores têm de estar informados sobre todos os procedimentos relativos à aplicação dos testes, devendo neste sentido assinar a autorização de teste de deteção de álcool e outras substâncias psicoativas, anexa a este regulamento;*

*b) Os testes só podem ser realizados no gabinete médico ou outro local que garanta as necessárias condições de privacidade;*

*c) Apenas o médico do trabalho ou a enfermeira do trabalho podem realizar testes de despiste, sempre em condições que garantam o sigilo profissional;*

*d) O despiste de alcoolemia é efetuado através da análise do ar exalado recorrendo para o efeito a alcoolímetros qualitativos calibrados e homologados para o efeito dotados de memória e porta de comunicações para computador, tendo em vista simplificar o processo de recolha de dados;*

*e) O despiste de opiáceos, anfetaminas, canabinóides e cocaína será efetuado através de testes rápidos para detetar o consumo de drogas e seus metabolitos na urina;*

*f) As substâncias alvo de deteção são: álcool, opiáceos, anfetaminas, canabinóides e cocaína;*

*g) As categorias profissionais elegíveis para testes de despistagem são as que cujas atividades se revestem de fatores de risco para os próprios trabalhadores ou terceiros:*

*i) Operadores de máquinas e equipamentos de trabalho (serralheiros, mecânicos, canalizadores, cantoneiros que operam sopradores ou moto roçadoras ou motosserras) e varejadores;*

*ii) Trabalhadores com risco de queda em altura: cantoneiros de recolha de resíduos urbanos, cantoneiros que limpam ilhas ecológicas, e outros trabalhadores que desempenhem funções que envolvam trabalhos em altura;*

- iii) Trabalhadores que trabalham em estruturas/equipamentos elétricos de alta, média ou baixa tensão ou nas proximidades;
- iv) Trabalhadores envolvidos em atividades de escavação e movimentação de terras;
- v) Todos os motoristas ou condutores permanentes ou ocasionais de veículos da empresa.
- h) Os testes de despistagem poderão ser aplicados:
  - i) Nos exames médicos de admissão, ocasionais ou periódicos;
  - ii) Nas situações em que o trabalhador, durante a prestação do trabalho, demonstre comportamentos e atitudes que possam constituir um risco para a sua segurança a de terceiros, ou para bens patrimoniais;
  - iii) Aleatoriamente e sem aviso prévio, abrangendo apenas as categorias profissionais identificadas na alínea g).
  - i) A realização de testes destina-se em exclusivo para verificar a aptidão dos trabalhadores para o desempenho das suas funções, tendo em vista a promoção da segurança e saúde do trabalho;
  - j) É o serviço de medicina do trabalho, na pessoa do médico do trabalho, que determina a frequência dos testes em função dos parâmetros por ele definidos para a avaliação;
  - k) A realização de testes de despistagem não comportará custos para os trabalhadores;
  - l) Os trabalhadores podem requerer a presença de uma testemunha;
  - m) Por cada teste efetuado será preenchida uma folha de registo (anexa a este regulamento), tendo a mesma de conter a assinatura do trabalhador sujeito ao teste, de quem o realiza e, sendo o caso, de quem o presencia;
  - n) Os trabalhadores que forem sujeitos a testes serão informados do resultado pelo serviço de medicina no trabalho;
  - o) Os trabalhadores podem requerer a contraprova ao teste realizado, quando o resultado do teste for positivo, sem quaisquer custos para os trabalhadores;
  - p) A contraprova é efetuada em unidade hospitalar, segundo o encaminhamento dado pelo médico de trabalho, devendo a mesma ser acompanhada pelo relatório do exame médico;
  - q) Fora do âmbito da relação de confidencialidade médico-paciente, os resultados dos testes apenas se podem traduzir em «apto» ou «não apto»;
  - r) Para além do médico e do paciente, os resultados dos testes («apto», ou «não apto») apenas podem ser comunicados ao setor de recursos humanos, ao setor de segurança e saúde e ao superior hierárquico do trabalhador.

#### Artigo 8.º

##### Medidas a tomar perante resultados positivos

- 1- Se no seguimento de consultas e exames médicos ou testes de despistagem, o médico do trabalho detetar situações precoce, deve proceder ao encaminhamento para tratamento, com o menor tempo de afastamento possível do local de trabalho através de baixa médica.
- 2- Para o efeito deverá encaminhar o trabalhador para o seu médico de família, acompanhado de carta confidencial, explicando as razões clínicas das recomendações para que o trabalhador seja sujeito a tratamento.
- 3- Um teste com resultado positivo determina a inaptidão do trabalhador para continuar as suas funções, pelo menos até ao final do dia de trabalho, competindo a medicina do trabalho declarar a sua inaptidão.
- 4- Considera-se que o resultado é positivo quando o controlo da alcoolemia for superior a 0,5 g/l, salvo se o médico do trabalho, pelas especificidades próprias do trabalhador, o considerar apto para o trabalho.
- 5- Nas situações de resultados positivos, a EMARP promove o transporte do trabalhador para a sua residência, se necessário.

#### Artigo 9.º

##### Tratamento

- 1- O tratamento do consumo de substâncias psicoativas pode ser solicitado ao médico do trabalho que encaminhará o trabalhador nos termos do número 1 do artigo 8.º, sendo sempre necessária a aceitação voluntária por parte do trabalhador.
- 2- A EMARP garante a manutenção do posto de trabalho.
- 3- Para fazer face ao processo de encaminhamento, tratamento e recuperação dos trabalhadores com problemas ligados ao consumo de substâncias psicoativas que seja de consumo nocivo ou dependência, a EMARP pode estabelecer protocolos com vista ao tratamento e reabilitação, preferencialmente são contemplados, serviços de saúde da própria organização (medicina do trabalho), cuidados de saúde primários, centros de respostas integradas (CRI) e unidades de intervenção local (UIL) das ARS e da saúde mental, ou ainda, outras entidades que sejam mais adequadas e pertinentes.

## Artigo 10.º

### **Regresso ao trabalho**

1- Caberá ao médico do trabalho em articulação com a instituição especializada, solicitar as evidências necessárias que atestem a recuperação do trabalhador.

2- No regresso ao trabalho e em função da análise caso a caso das circunstâncias de cada trabalhador, o médico do trabalho em conjunto com o setor de segurança e saúde e chefias decidirá o acompanhamento adequado a efetuar.

3- Também nesta fase, as informações relativas aos processos dos trabalhadores neste âmbito são absolutamente confidenciais.

## Artigo 11.º

### **Infrações ao regulamento**

1- Os trabalhadores da EMARP estão obrigados à observância das regras de segurança e saúde do trabalho, bem como assumirem uma conduta, atitudes e comportamentos corretos, norteadas pelo cumprimento dos deveres e responsabilidades que lhes sejam cometidos.

2- Neste sentido será considerado uma violação grave aos deveres dos trabalhadores a falta de zelo e inobservância pelas regras de segurança e saúde do trabalho, que os coloquem em risco ou a terceiros que sejam afetados pelas suas ações ou omissões.

3- Os trabalhadores poderão ser sujeitos a processos disciplinares em face de comportamentos violadores dos deveres a que estão sujeitos em matéria de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a gravidade da situação e a sua reiteração.

## ANEXO VIII

### **Utilização de vestuário e equipamentos de segurança**

## CAPÍTULO I

### **Disposições gerais**

#### Artigo 1.º

##### **Objetivo**

O presente anexo tem por objetivo estabelecer um conjunto de procedimentos e normas de utilização de vestuário de trabalho e equipamentos de proteção individual (EPI), usados genericamente por todos os trabalhadores que a EMARP considere necessária a sua utilização, independentemente do seu vínculo laboral, com o intuito de proteger os trabalhadores dos riscos a que estão expostos nos seus locais e postos de trabalho, bem como de promover a melhoria da prestação de serviços e da imagem no exercício das suas atividades.

#### Artigo 2.º

##### **Âmbito de aplicação**

1- Este anexo aplica-se, sem prejuízo de outros que venham a ser considerados, a todos os trabalhadores que, independentemente do local e posto exercem funções:

- a) De atendimento e/ou em contato direto com o público;
- b) De natureza operacional;
- c) Fiscalização;
- d) Leitores de consumos.

2- Estão ainda abrangidos todos os trabalhadores e terceiros que, em qualquer circunstância e independentemente da duração, visitem um local ou posto onde a utilização de equipamento de proteção individual e/ou de fardamento, é obrigatória.

### Artigo 3.º

#### Princípios gerais

No âmbito da decisão sobre as medidas de proteção a adotar e sem prejuízo do respeito por outros princípios, a EMARP obriga-se a respeitar os seguintes princípios de prevenção:

- a) Combater os riscos na origem e eliminá-los sempre que possível;
- b) Dar prioridade às medidas de proteção coletiva sobre as medidas de proteção individual;
- c) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- d) Limitar a exposição dos trabalhadores ao risco;
- e) Procurar a melhoria constante dos níveis de proteção.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Artigo 4.º

#### Obrigações da EMARP

1- Constituem obrigações da EMARP:

- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores, o fardamento e equipamentos de proteção individual, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;
  - b) Informar e formar os trabalhadores sobre os diversos riscos, as medidas de proteção e prevenção existentes, bem como sobre a correta utilização dos respetivos EPI e as consequências a que se expõem face à sua não utilização;
  - c) Garantir que os EPI só são utilizados pelo trabalhador a quem foram confiados.
- 2- Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador, fica sujeita a autorização expressa da EMARP, que assegura as medidas necessárias à salvaguarda das condições de higiene e saúde dos diferentes utilizadores.

#### Artigo 5.º

#### Obrigações dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Utilizar corretamente o equipamento de proteção individual e/ou fardamento atribuído, de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas;
- b) Zelar pela boa conservação e higiene de todas as peças que lhe forem atribuídas;
- c) Participar ao superior hierárquico, de imediato ou em tempo útil, todas as avarias ou deficiências;
- d) Os trabalhadores que deixem de exercer funções que o justifiquem ou mesmo que deixem de prestar serviço na EMARP devem entregar no setor de armazém ou outro designado todas as peças de vestuário que lhe estavam atribuídas na semana seguinte ao último dia de serviço e mediante comprovativo de entrega.

#### Artigo 6.º

#### Fardamento

1- Sem prejuízo de outras orientações que possam vir a ser definidas, considera-se fardamento, ou vestuário, o conjunto de peças de roupa, distribuído gratuitamente pela EMARP a cada trabalhador, conforme o disposto no artigo 12.º do presente anexo, para uso exclusivo da sua atividade, com o objetivo de resguardar o trabalhador e melhorar a imagem da organização.

2- A escolha do fardamento deve obedecer aos requisitos de conforto e eficácia e ter em conta as condições climatéricas do local e período do ano em que é utilizado, nos termos da legislação aplicável.

3- Para além do disposto no número 2 deste artigo, o vestuário destinado aos trabalhadores deve ter um desenho e confecção adequado, que permita liberdade de movimentos, permeabilidade à transpiração.

4- Os trabalhadores da EMARP, designadamente os que realizam serviço exterior e/ou de atendimento à população estão na «primeira linha de contato» com os utentes, razão pela qual que devem estar nominalmente identificados.

5- A identificação referida no número anterior deve ser utilizada de forma a ser de fácil leitura para a população.

## Artigo 7.º

### **Equipamento 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 para a sua saúde.
- 2- O equipamento de proteção individual é de uso estritamente pessoal.
- 3- Os EPI devem ser utilizados quando os riscos existentes não puderem ser evitados por medidas de proteção coletiva ou por medidas, métodos ou processos de organização do trabalho.
- 4- Em casos excepcionais e devidamente justificados, o EPI pode ser utilizado por mais do que um trabalhador, cabendo, neste caso à EMARP, tomar as necessárias medidas para salvaguarda das condições de higiene e saúde dos diferentes utilizadores.

## Artigo 8.º

### **Informação e consulta dos trabalhadores**

- 1- Todos os trabalhadores e seus representantes devem dispor de informação sobre todas as medidas a ter em consideração em relação à segurança e saúde na utilização de vestuário de trabalho e equipamentos de proteção individual.
- 2- Os representantes eleitos pelos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, nos termos da legislação habilitante, na escolha dos EPI, bem como quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

## Artigo 9.º

### **Restrições ao uso de fardamento e/ou EPI**

- 1- O fardamento e/ou os EPI destinam-se a uso exclusivo no local de trabalho, durante o período de trabalho e/ou a realização de tarefas que deles careçam.
- 2- O fardamento e/ou EPI não podem, sob qualquer pretexto, ser utilizados fora do contexto laboral.

## Artigo 10.º

### **Cacifos**

- 1- A cada trabalhador é atribuído um ou mais cacifos (consoante se mostre necessário) para utilização exclusiva, obrigatoriamente identificado exteriormente com o nome do utilizador.
- 2- Os cacifos destinam-se, exclusivamente, à colocação do fardamento e/ou EPI, bem como da roupa de utilização particular, fisicamente separadas uma da outra.

## CAPÍTULO III

### **Fardamento ou fato de trabalho**

## Artigo 11.º

### **Composição e duração do fardamento**

- 1- O vestuário de trabalho deve ser adequado às funções efetivamente exercidas pelos trabalhadores, não obstante a sua categoria profissional.
- 2- Sem prejuízo de outras que possam vir a ser necessárias, a substituição do vestuário de trabalho deve respeitar o período de duração estipulado pela EMARP.

## Artigo 12.º

### **Aquisição e requisição de fardamento**

- 1- O fato de trabalho é entregue ao trabalhador no momento da admissão na EMARP ou quando inicia funções que obrigam à sua utilização.
- 2- As entregas de fatos de trabalho são realizadas mediante devolução de material idêntico a substituir.

## Artigo 13.º

### Manutenção e limpeza

1- Na manutenção e limpeza do fardamento devem ser observadas corretamente as instruções de lavagem e limpeza, bem como do número de ciclos de limpeza que se podem realizar, de forma a não prejudicar o nível de desempenho do material distribuído.

2- Compete à chefia direta do trabalhador verificar da existência e estado de limpeza e conservação dos fatos fornecidos, diligenciando pela respetiva substituição quando necessária.

## CAPÍTULO IV

# Equipamentos de proteção individual

## Artigo 14.º

### Adequação dos equipamentos de proteção individual

Os EPI devem ser adequados às funções efetivamente exercidas pelos trabalhadores, não obstante a categoria profissional que detenham.

## Artigo 15.º

### Características gerais dos equipamentos de proteção individuais

1- Os EPI devem ter as seguintes características gerais:

- a) Ser adequados aos riscos que se pretendem prevenir;
- b) Respeitar as normas de conceção e fabrico, conforto e eficácia;
- c) Atender às exigências ergonómicas e de saúde do trabalhador;
- d) Constituir o mínimo de embaraço aos movimentos e destreza do trabalhador;
- e) Ser compatíveis com outros EPI que o trabalhador tenha que utilizar em simultâneo.

2- Os EPI não deverão constituir, eles próprios, um risco maior do que aquele que visam prevenir.

3- A aquisição de EPI deverá ser feita em conformidade com as normas e requisitos de homologação oficialmente reconhecidos.

## Artigo 16.º

### Escolha dos EPI

Compete à EMARP, em cooperação e consulta aos representantes dos trabalhadores eleitos para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, aos próprios trabalhadores:

- a) Avaliar os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores em cada situação de trabalho;
- b) Identificar o equipamento de proteção individual necessário a cada situação tendo em conta os seus requisitos.

## Artigo 17.º

### Utilização de EPI

1- É obrigatória a utilização de equipamentos de proteção individual adequados nas seguintes situações:

- a) Como único meio quando o trabalhador se expõe, diretamente a um risco não suscetível de ser anulado ou reduzido através de proteção coletiva, em conformidade com o disposto na avaliação de riscos;
- b) Como complemento de outros meios que não assegurem totalmente a proteção do trabalhador;
- c) Como recurso temporário ou em caso de emergência.

2- O trabalhador que se apresente sem EPI será impedido de iniciar o serviço.

3- Só será permitida a utilização de EPI fornecidos pela EMARP.

4- Sempre que o trabalho seja realizado na via pública, para além da sinalização obrigatória de estrada, todos os equipamentos utilizados devem ser de alta visibilidade.

5- As chefias diretas devem cumprir e assegurar-se de que os trabalhadores sob sua responsabilidade cumprem as normas de utilização e conservação dos EPI.

## Artigo 18.º

### Aquisição e entrega de EPI

- 1- Os EPI são entregues ao trabalhador no momento da admissão na EMARP ou quando inicia funções que obrigam à sua utilização, mediante assinatura de documento comprovativo.
- 2- A atribuição de EPI deverá ter em conta as funções específicas a desempenhar por cada trabalhador.
- 3- No momento da entrega dos EPI, todos os trabalhadores devem ser informados, por escrito, sobre a utilização, durabilidade e funcionalidade das peças fornecidas, bem como das suas responsabilidades em relação às mesmas.
- 4- No momento da entrega dos EPI e antes da sua utilização, o trabalhador deve ainda verificar a sua integridade e dar conhecimento de qualquer deficiência suscetível de diminuir o seu nível de proteção.
- 5- O trabalhador deve solicitar atempadamente os EPI, sempre que preveja que os mesmos deixarão de oferecer, a curto prazo, um nível de proteção normal adequado.
- 6- A requisição dos EPI será efetuada através de impresso próprio, devidamente preenchido e assinado pelas partes.
- 7- A substituição dos EPI antes do fim do prazo previsto deverá ser devidamente justificada.
- 8- As entregas de EPI são realizadas mediante devolução do material danificado.

## Artigo 19.º

### Manutenção e conservação dos EPI

- 1- A manutenção dos EPI deve ser adequada, utilizando para o efeito, produtos de limpeza que não coloquem em causa as suas características, a saúde e a segurança do trabalhador.
- 2- Durante o período em que os EPI não estão a ser utilizados, devem ser mantidos em locais limpos e secos e, se possível, isolados em recipientes e/ou sacos, de acordo com as instruções do fabricante ou, na sua falta, de acordo com as instruções da empresa.
- 3- No final do período de trabalho, os EPI devem ser guardados nas instalações da EMARP, designadamente nos cacos atribuídos e salvaguardadas as devidas condições de acondicionamento e conservação.

## CAPÍTULO V

### Disposições gerais

## Artigo 20.º

### Vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias

- 1- A EMARP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias para uso dos trabalhadores.
- 2- Os vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens, bem como o respeito pela privacidade.
- 3- Os vestiários devem ser bem iluminados e ventilados, comunicar diretamente com a zona de chuveiros e lavatórios e ter armários individuais e assentos em número suficiente para os trabalhadores.
- 4- Os trabalhadores expostos a substâncias tóxicas, irritantes, infetantes, humidade e sujidade, devem dispor de armários duplos, de forma a permitir a separação entre a roupa pessoal e a roupa de trabalho.
- 5- Os chuveiros devem estar colocados em local com dimensões adequadas para que os trabalhadores cuidem da sua higiene em condições aceitáveis e seguras, bem como devem estar munidos de água quente e fria.
- 6- As retretes devem ser instaladas em compartimentos com tiragem de ar direta para o exterior e com porta independente a abrir para fora, provida de fecho.

## Artigo 21.º

### Primeiros socorros

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

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Artigo 22.º

##### **Conhecimento aos trabalhadores**

Este anexo é do conhecimento obrigatório de todos os trabalhadores da EMARP, devendo ser promovidas as adequadas medidas de divulgação, nomeadamente a afixação nos locais de trabalho.

#### Artigo 23.º

##### **Procedimento disciplinar**

A violação culposa das normas presentes neste anexo é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 24.º

##### **Normas supletivas**

1- Em tudo o que for omissivo no presente anexo, aplicar-se-á, com as devidas adaptações, a legislação em vigor.

2- As dúvidas que surjam na aplicação do presente anexo serão resolvidas pela EMARP, em conjunto com o serviço de SST e com os representantes dos trabalhadores.

## ANEXO IX

### Trabalho por turnos

#### Artigo 1.º

##### **Âmbito e vigência**

O presente anexo aplica-se aos trabalhadores da empresa que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

#### Artigo 2.º

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

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

#### Artigo 3.º

##### **Acordo do trabalhador**

1- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente anexo já se encontre a trabalhar em regime de turnos.

2- Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo previamente a nova prestação de trabalho em regime de turnos.

#### Artigo 4.º

##### **Conceitos**

1- «Horário de turnos rotativos» - É aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2- «Regime da laboração contínua» - É o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3- «Folgas de compensação» - São as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4- «Descanso compensatório» - É o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

#### Artigo 5.º

##### **Organização das escalas de turnos**

1- Compete à empresa, auscultando de forma não vinculativa a comissão sindical ou os delegados sindicais quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2- As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 10 de dezembro do ano anterior.

3- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4- Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

#### Artigo 6.º

##### **Período de trabalho**

1- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, sempre que possível a refeição será tomada no refeitório periférico respetivo.

2- O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

3- Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

4- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho, sem que antes tenham decorrido pelo menos onze horas de descanso.

#### Artigo 7.º

##### **Regime de substituição**

1- Compete às chefias assegurar que a respetiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso ao trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer ao trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4- A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

#### Artigo 8.º

##### **Folgas de compensação**

1- As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2- Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

#### Artigo 9.º

##### **Descanso compensatório**

1- O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2- Aplica-se a este artigo o disposto no número 2 do artigo anterior.

3- Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fracionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 125 % sobre a retribuição normal.

## Artigo 10.º

### Férias

- 1- Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.
- 2- As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.
- 3- As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

## Artigo 11.º

### Dispensas ao trabalho

- 1- A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respetiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2- O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea *d*) do número 1 da cláusula 60.ª deste AE.

## Artigo 12.º

### Subsídio de turno

- 1- A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 75.ª deste AE.

2- No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa.

## Artigo 13.ª

### Disposição final

Em tudo o que neste anexo não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

## ANEXO X

### Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

## Artigo 1.º

### Âmbito

O presente anexo fixa o regime de atribuição do suplemento a atribuir aos trabalhadores a exercer funções na EMARP cujo trabalho efetivo é prestado em condições de insalubridade, penosidade ou risco.

## Artigo 2.º

### Conceito

Para os efeitos previstos no presente anexo, entende-se por suplemento de insalubridade, penosidade e risco o suplemento atribuído aos trabalhadores que exerçam, de facto, funções que por força da sua natureza, fatores ambientais e em resultado de ações ou fatores externos, sejam suscetíveis de degradar o seu estado de saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica e aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial.

## Artigo 3.º

### Níveis de suplemento

- 1- Para efeitos de atribuição dos suplementos indicados no artigo anterior, as condições de insalubridade, penosidade e risco, dividem-se em nível alto, médio e baixo, tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição às condições que determinam a atribuição do suplemento.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, consideram-se designadamente:

A - De nível alto:

Saneamento - Limpeza de fossas, desobstrução e desentupimento de coletores de esgoto doméstico e sumidouros, limpeza de centrais elevatórias e reparação/substituição de equipamento de esgotos domésticos;

Resíduos - Cantoneiros que efetuam a recolha de resíduos urbanos e resíduos industriais banais. Motoristas que efetuam a recolha de RU quando trabalham apenas com um cantoneiro. Trabalhos de lubrificação e mecânica dos veículos adstritos à recolha de RU, limpeza de fossas, varredoras mecânicas e equipamentos afins; procedimento de lavagem e desinfeção do interior das cubas dos equipamentos de deposição de resíduos urbanos. Trabalho como operador do destroçador de verdes. Limpeza de falésias em suspensão.

Consideram-se ainda de risco alto as atividades que impliquem a abertura de sacos contendo resíduos de comida e de WC.

Mais, são ainda considerados como nível alto, os trabalhos de aplicação de pavimentos betuminosos.

B - De nível médio:

Água - Montagem e reparação de condutas adutoras em valas com entivação e nível freático elevado. Lavagem e desinfeção dos reservatórios de água;

Saneamento - Execução de ramais de esgoto doméstico para tubagens em carga. Lavagem e desinfeção de equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução;

Resíduos - Lavagem e desinfeção dos equipamentos de deposição de resíduos urbanos (que não inclua a lavagem interior das cubas) e controle de infestantes por monda química dedicada.

C - De nível baixo:

Água - Implantação e reparação de tubagens, com nível freático elevado. Implantação e reparação de tubagens em valas a mais de 3 metros de profundidade. Manuseamento de recipientes contendo produtos químicos perigosos. Montagem e desmontagem de equipamentos de grandes dimensões. Manutenção de quadros elétricos;

Saneamento - Manutenção das centrais elevatórias e quadros elétricos; substituição de ventiladores e órgãos de ventilação; montagem de tampas e aros em caixas de esgoto existentes;

Resíduos - Operações de varredura manual (com inclusão de corte e/ou monda química de ervas de cada circuito), lavagem manual de ruas e acessos, incluindo: recolha de resíduos depositados em papeleiras, recolha e trasfega de óleos usados e combustíveis, recolha de monstros, verdes e outros resíduos especiais e corte manual ou mecânico de infestantes.

Consideram-se ainda de risco baixo as atividades que impliquem a abertura de sacos contendo resíduos.

3- Para além das situações previstas no número anterior, poderão ainda ser consideradas novas atividades a enquadrar nos níveis de suplemento previstos no número anterior, a quantificar pelo chefe de setor.

#### Artigo 4.º

##### Suplemento remuneratório

1- O suplemento remuneratório é aferido por cada dia de trabalho efetivamente prestado nas condições referidas no artigo segundo, e é calculado em função da graduação da insalubridade, penosidade e risco, com os seguintes valores:

- a) 3,55 €/dia para as situações de nível alto;
- b) 2,66 €/dia para as situações de nível médio;
- c) 1,77 €/dia para as situações de nível baixo.

2- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e de Natal.

3- A atribuição deste subsídio será obrigatoriamente condicionada à observância das regras de SHT e da utilização dos equipamentos de segurança e higiene no trabalho.

#### ANEXO XI

##### Gratificação de balanço

#### Artigo 1.º

Para estímulo dos trabalhadores, o conselho de administração compromete-se a atribuir um valor anual a título de gratificação de balanço.

## Artigo 2.º

- 1- A atribuição do montante referente à gratificação de balanço fica subordinada:
- a) À apresentação de um resultado líquido de exercício positivo de valor superior a 3 % do capital próprio da EMARP;
  - b) Ao grau de cumprimento dos rácios de desempenho e/ou objetivos determinantes no desempenho estratégico da empresa, anualmente definidos pelo conselho de administração.
- 2- O montante a atribuir não pode exceder o valor correspondente a uma retribuição base mensal e depende da avaliação de desempenho.
- 3- Para o efeito do disposto no número anterior, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de Natal, de férias, de disponibilidade, prevenção, turno, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas, horário noturno bem como trabalho suplementar e outros de carácter análogo.

## Artigo 3.º

- 1- Não podem receber a gratificação de balanço prevista no artigo anterior os trabalhadores que:
- a) Em 31 de dezembro do ano anterior não pertençam ao quadro da EMARP ou não se encontrem no regime de cedência de interesse público na empresa;
  - b) No ano anterior se tenham ausentado do serviço mais de 30 dias completos, devido a faltas, licenças ou outros motivos;
  - c) Tenham dado uma ou mais faltas injustificadas;
  - d) No ano do recebimento da gratificação cessem ou suspendam a ligação à EMARP, com exceção das situações de aposentação ou reforma.
- 2- Excluem-se do disposto na alínea b):
- a) As faltas dadas no âmbito do direito à greve nos termos previstos na lei e neste AE;
  - b) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores nos termos previstos na lei e neste AE;
  - c) As licenças referentes à matéria da parentalidade nos termos previstos na lei e neste AE;
  - d) As faltas dadas por conta do período de férias.

## Artigo 4.º

Para os efeitos previstos na alínea b) do número 1 e no número 2 do artigo anterior, os trabalhadores que se tenham ausentado ao serviço no intervalo compreendido entre os 10 e os 20 dias apenas têm direito a auferir 50 % do valor da gratificação de balanço e os trabalhadores que se tenham ausentado ao serviço no intervalo compreendido entre os 21 e os 30 dias têm direito a auferir 25 % do valor da gratificação de balanço.

## Artigo 5.º

O regime da gratificação de balanço previsto no presente anexo começa a produzir efeitos no exercício referente ao ano 2024.

## ANEXO XII

### Regime teletrabalho

#### Artigo 1.º

##### Conceito de teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho, no âmbito do presente acordo, a modalidade de prestação laboral com subordinação jurídica, constituindo a sua característica diferenciadora o facto de se realizar fora das instalações da entidade empregadora e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- Consideram-se compatíveis com o regime de teletrabalho as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação que não comprometam a missão, a organização e o normal funcionamento da unidade orgânica.

3- A prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público presencial, bem como as funções dos agentes de fiscalização, dos fiéis de armazém e das carreiras operacionais não são compatíveis com teletrabalho.

4- A tudo o que não estiver regulamentado no presente AE, aplica-se o disposto nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

##### **Acordo para prestação de teletrabalho**

1- Para efeitos de aprovação do regime de teletrabalho deverão ser adotados os seguintes procedimentos:

- a) O regime de teletrabalho é requerido pelo interessado e/ou pelo serviço que, para o efeito, apresente pedido de acordo de teletrabalho;
- b) O pedido de acordo de teletrabalho é submetido, através de formulário próprio, sendo ponderado expressamente os seguintes fatores:
  - i) A (in)compatibilidade das funções desempenhadas com a prática de teletrabalho;
  - ii) A (in)adequação das condições materiais adequadas, para além dos equipamentos utilizados;
  - iii) O perfil do trabalhador para a prática do teletrabalho, tendo em conta os resultados obtidos na experiência de teletrabalho ocorrida;
  - iv) A (in)existência de condicionamentos à deslocação física ou digital de documentos e processos;
  - v) As condições pessoais e familiares do trabalhador/a, incluindo as legalmente impostas;
  - vi) A (in)viabilidade de monitorização da atividade prestada em teletrabalho;
  - vii) A (in)existência de acréscimo de atividade para os trabalhadores que permaneçam em regime presencial;
  - viii) A (des)necessidade de recrutamento de novos trabalhadores;
  - ix) Qualquer outro fator considerado relevante.
- c) O dirigente profere o seu parecer à luz de critérios equitativos, podendo em particular ser ponderadas as características específicas das funções contratadas, a equipa e a unidade orgânica em que o trabalhador está inserido;
- d) Após a decisão final de deferimento, será formalizado o respetivo acordo escrito.

#### Artigo 3.º

##### **Regime de teletrabalho**

1- O regime de teletrabalho a implementar é misto (presencial e teletrabalho), podendo ser estabelecido num período que não deverá exceder os 6 (seis) meses, com possibilidade de renovação, nas seguintes modalidades:

- a) 4 dias em regime presencial e 1 dia em teletrabalho;
- b) 3 dias em regime presencial e 2 dias em teletrabalho;
- c) 2 dias em regime presencial e 3 dias em teletrabalho;
- d) Outra devidamente fundamentada.

2- Os respetivos dirigentes deverão monitorizar e avaliar com periodicidade a adequada prestação do serviço e grau de eficiência, com recurso a indicadores de medida, como o registo de assiduidade remoto, tendo em vista o apuramento da eventual necessidade de se procederem a ajustamentos.

3- A EMARP deve assegurar sistemas de monitorização tecnológica, assim como os dirigentes devem acompanhar o desempenho e o cumprimento de tarefas, no horário de trabalho estipulado.

4- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

#### Artigo 4.º

##### **Segurança e saúde no regime de teletrabalho**

1- A EMARP deve organizar em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho e relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

2- A EMARP promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e a realização de exames anuais para avaliação da aptidão do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

3- O trabalhador deve permitir o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pela EMARP para avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, sendo esta visita realizada, com um aviso prévio de 2 dias de antecedência, dentro do horário de trabalho do trabalhador.

4- Aos trabalhadores em regime de teletrabalho aplicam-se as mesmas regras dos trabalhadores em regime presencial previsto no regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais, considerando-se «local de trabalho» o local acordado pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e «tempo de trabalho» todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

5- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

#### Artigo 5.º

##### **Pausa digital**

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

Portimão, 19 de dezembro de 2025.

Pela EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA:

*Álvaro Miguel Peixinho Alambre Bila*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

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

*João Paulo dos Santos Barnabé*, na qualidade de mandatário.

*Carlos de Jesus Cabral Vaz da Silva*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 20 de janeiro de 2026, a fl. 124 do livro n.º 13, com o n.º 12/2026, 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

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 10 de janeiro de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019.

#### Artigo 40.º

Os corpos gerentes do sindicato são:

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) Conselho consultivo.

### CAPÍTULO VII

#### **Dos corpos gerentes**

##### SECÇÃO I

[...]

##### SECÇÃO IV

[...]

##### SECÇÃO V

#### **Do conselho consultivo**

#### Artigo 58.º-A

O conselho consultivo é um órgão de natureza consultiva, integrado à estrutura organizacional do sindicato, com a finalidade de auxiliar a direção em matérias estratégicas, técnicas e institucionais.

#### Artigo 58.º-B

##### (Composição)

- 1- O conselho consultivo é composto por conselheiros sócios do sindicato com diferentes perfis, que apóram contributos de acordo com as solicitações e os desafios identificados pela direção.
- 2- Os membros do conselho consultivo serão nomeados pela direção, associado ao mandato da direção, mediante deliberação/ aprovação da assembleia geral de sócios e registado em ata.

## Artigo 58.º-C

## (Competência)

1- O conselho consultivo é o órgão de consulta e apoio técnico do sindicato, especialmente da direção, em todos os assuntos relativos à política sindical desenvolvida e à sua intervenção e ação estratégica, à conceção de iniciativas e de propostas, projetos e atividades enquadradas nos seus fins estatutários.

2- São atribuições do conselho consultivo do SIPENF, designadamente as seguintes:

*a)* Emitir pareceres e recomendações sobre temas relevantes para a atuação sindical, que lhe sejam submetidas pela direção;

*b)* Contribuir para a definição de estratégias, políticas e projetos;

*c)* Promover a reflexão qualificada sobre assuntos de interesse da profissão;

*d)* Propor estudos e grupos de trabalho;

*e)* Aconselhar sobre temas estratégicos de médio e longo prazo;

*f)* Propor ações de capacitação, seminários, cursos e eventos;

*g)* Assegurar continuidade institucional e diálogo entre diferentes estruturas do sindicato;

*h)* Pronunciar-se sobre o orçamento, os planos anuais e plurianuais de atividades, o balanço e as contas, e o relatório de atividades.

Registado em 23 de janeiro de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 8 do livro n.º 3.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga - Cancelamento**

Por sentença proferida em 8 de setembro de 2025, transitada em julgado em 14 de outubro de 2025, no âmbito do Processo n.º 721/25.5T8GMR, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Braga - Juízo do Trabalho de Guimarães - Juiz 2, movido pelo Ministério Público contra o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga, foi declarada a extinção judicial da associação de sindical por esta não ter requerido a publicação da identidade dos membros da direção num período de seis anos a contar da publicação anterior, nos termos do número 1 do artigo 456.º do mesmo código.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga, efetuado em 26 de agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de dezembro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Fernando Mendes Parreira.

Vice-presidente - Alice Manuela Palmeirão Pinto.

Secretário - Luís Manuel Campos Simões.

Tesoureiro - João Paulo Valada dos Santos Campos Palrilha.

Vogais efetivos:

Vítor Manuel Lourenço Barata.

Tiago Manuel Costa Simões.

Rui Manuel Domingues Cavaleiro.

Cidália Maria Brito dos Santos.

Pedro Alexandre Ferreira Filipe.

Mara Cristina Casteleiro Rebelo Alves.

Luís Miguel da Conceição Martins.

João Filipe Rodrigues Silva Pereira.

André Morgado Monteiro.

Marco Alexandre de Oliveira Rodrigues.

António José Araújo Dias.

Vogais suplentes:

Paulo Jorge dos Santos Almeida.

Maria Clara Paulo Lourenço.

Mickael Pião da Silva.

Cristiano José Simões Gonçalves.

Pedro Miguel Leal Lopes.

Libânia Ferreira Marques.

Nélson Alexandre Gomes Lourenço.

Miguel Jesus Passadouro.

Rui Jorge Almeida Barata.

Alexandre David Rosa Frutuoso.

Mariete Lúcia Sousa Pinto.

Ana Cristina Joaquim Simões.

Lumena Maria Alves Lopes.

Idália Maria Monteiro Silva.

Cláudia Patrícia Almeida Ferreira.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **PORUTGAL T - Associação Nacional de Industriais de Táxis e Serviços de Turismo - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de janeiro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - PS Abrantes, Taxi de Turismo Unipessoal, representada por Paulo Sérgio Ferreira Abrantes.

Vice-presidente - Algarchauffeurs L.<sup>da</sup>, representada por Manuel Francisco Reto Cansado.

Primeiro secretário - Adventurewings L.<sup>da</sup>, representada por Rui José Ferreira Abrantes.

Segundo secretário - Number 8, Unipessoal L.<sup>da</sup>, representada por Martina Silva dos Santos.

Tesoureiro - Relevant & Indescritível, Serviços de Táxi L.<sup>da</sup>, representada por Jorge Manuel Oliveira Guerreiro Silva.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de maio de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - DAT Schaub Portugal - Indústria Alimentar, L.<sup>da</sup>, representada por Augusto Gomes.

Tesoureiro - CTH Porto, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Maria do Céu Barata.

Secretário - DAT Schaub Portugal - Indústria Alimentar, L.<sup>da</sup>, representada por Miguel Rosinha.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Nacional de Empresas Lutuosas - ANEL - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de dezembro de 2025 para o mandato de dois anos.

Presidente - Agência Funerária Alto Pina - Lisboa, representada por Carlos Manuel Domingues Almeida.

Secretário - Agência Funerária Machado & Victor - Alverca, representada por Vitor Luís Câncio Santos.

Tesoureiro - Agência Funerária Augusto Oliveira - Lisboa, representada por António Augusto Rocha de Oliveira.

1.º vogal - Agência Funerária Santos & Filhos II, L.<sup>da</sup> - Setúbal, representada por Jorge Alexandre Correia de Apresentação.

2.º vogal - Agência Funerária Leonel, L.<sup>da</sup> - Cascais, representada por Carlos José Brito Morais Dias Fernandes.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **AESINTRA - Associação Empresarial do Concelho de Sintra - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de maio de 2024 para o mandato de três anos.

Membros efectivos:

Presidente - Viegas Simão Cabeleireiro Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Joaquim Viegas Simão.  
Vice-presidente - ATH - Assist. Técnica Equip. Hoteleiros, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Ribeiros.  
Vice-presidente - Petrosintra, L.<sup>da</sup>, representada por José Manuel Patrão dos Santos.  
Secretário - Sintra365 - Consultoria Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por João Manuel Oliveira de Jesus.  
Tesoureiro - F. Marques - Contab. e Gestão, L.<sup>da</sup>, representada por Francisco José Marques.  
Vogal - Atoz Insurance, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo Jorge de Almeida Teixeira.  
Vogal - Padaria Saloia, L.<sup>da</sup>, representada por Gonçalo Patrão.

Membros suplentes:

Carretas e Mendes, L.<sup>da</sup>, representada por Francisca Colaço.  
Duxeme Party, L.<sup>da</sup>, representada por Maria Odete Souto.  
Vantagem Real - Soc. de Mediação de Seguros, L.<sup>da</sup>, representada por Maria Júlia Rodrigues.  
Beleza de Contrastes - Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Ana Paula Rodrigues.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de novembro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Associação Comercial de Moda.

Firma - Eugénia Maria & Filhos, L.<sup>da</sup>, representada por Carla Cristina Hipólito de Sá Salsinha.

Vice-presidente - Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa.

Firma - Alida Castro-Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por José Manuel de Sousa Gomes de Castro.

Vice-presidente - Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa.

Firma - António & Augusto Morais, L.<sup>da</sup>, representada por Sandra Maria Pinheiro de Morais Condesso.

Director efetivo - Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa.

Firma - CPTA Mercearia Portugueza Unip. L.<sup>da</sup>, representada por Jorge Nuno Fernandes Traila Monteiro de Sá.

Director efetivo - Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul.

Firma - Joalharia Ferreira Marques, L.<sup>da</sup>, representada por José Filipe Ferreira Marques da Guerra Maio.

Director efetivo - Associação de Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos e Artesanato e Tabacaria de Lisboa.

Firma - Confeitoraria Imperial L.<sup>da</sup>, representada por Célia Vargas Pimpista.

Director efetivo - Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa.

Firma - Solar 1957 L.<sup>da</sup>, representada por Verónica do Carmo Teles da Silva Leitão.

Director suplente - Associação Comercial de Moda.

Firma - Erich Brodheim SA, representada por André Caeiro Rico Brodheim.

Director suplente - Associação de Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos e Artesanato e Tabacaria de Lisboa.

Firma - Liquidspirit, L.<sup>da</sup>, representada por Ricardo Miguel Moreira dos Santos Cláudino.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Tesa Tape, SA, Sucursal - Constituição**

Estatutos aprovados em 10 de dezembro de 2025.

#### CAPÍTULO I

##### **Objecto e âmbito**

###### Artigo 1.º

###### **Finalidade e abrangência**

1- Os presentes estatutos têm por finalidade estabelecer as normas de constituição, eleição, funcionamento e atuação da comissão de trabalhadores da empresa Tesa Tape, SA Sucursal, NIF 980828732 (Tesa Tape).

2- A sua aprovação decorre de acordo com a legislação vigente, sendo acompanhada do regulamento relativo ao processo de votação, elaborado pelos trabalhadores que promovem a convocação e divulgado juntamente com esta.

3- O coletivo de trabalhadores da Tesa Tape compreende todos os colaboradores da empresa, aos quais compete a plena titularidade dos direitos de participação democrática em todos os níveis da vida corporativa.

###### Artigo 2.º

###### **Princípios fundamentais**

A comissão de trabalhadores da Tesa Tape orienta-se pelos princípios constitucionais e legais aplicáveis, com o objetivo de proteger os direitos e interesses dos trabalhadores.

#### CAPÍTULO II

##### **Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores**

###### Artigo 3.º

###### **Órgãos**

Constituem órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

## SECÇÃO I

### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário representa a expressão máxima da democracia interna do coletivo de trabalhadores, sendo composto por todos os membros da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

Compete ao plenário:

- a) Estabelecer e aprovar os princípios orgânicos e programáticos do coletivo, incluindo a aprovação e alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores, podendo destituí-la em qualquer momento, aprovando concomitantemente o respetivo programa de ação;
- c) Fiscalizar a atividade da CT, utilizando os instrumentos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre qualquer matéria relevante submetida pelo CT ou pelos trabalhadores, nos termos estatutários.

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores mediante requerimento dirigido à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário deve ser convocado com antecedência mínima de 15 dias, por afixação em locais destinados à divulgação de informações de interesse para os trabalhadores.

2- Nos casos previstos na alínea b) do artigo 6.º, a CT fixa data, hora, local e ordem de trabalhos em até 20 dias após receber o requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reúne sempre que convocado nos termos do artigo 6.º, para deliberar sobre os assuntos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reuniões de emergência

- 1- O plenário pode reunir de forma extraordinária sempre que surja necessidade de deliberação urgente.
- 2- A convocação deve ser efetuada com a maior antecedência possível, de modo a garantir ampla participação.
- 3- A decisão sobre a urgência e a convocatória compete à CT ou, quando aplicável, aos trabalhadores que convocam o plenário nos termos do artigo 6.º, alínea b).

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

1- As deliberações do plenário são válidas se aprovadas pela maioria simples dos presentes, salvo nos casos especiais previstos neste estatuto.

2- Para destituição da CT ou das subcomissões de trabalhadores, ou de membros específicos, exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes.

## Artigo 11.º

### Sistema de discussão e votação

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação em matérias gerais é feita por braço levantado, incluindo votos a favor, contra ou abstenção.
- 3- O voto é secreto nas seguintes matérias:
  - a) Eleição e destituição da CT;
  - b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
  - c) Aprovação e alteração dos estatutos;
  - d) Adesão a comissões coordenadoras.
- 4- Plenário ou CT podem submeter outras matérias ao mesmo sistema de votação.
- 5- Deliberações obrigatoriamente precedidas de debate em plenário:
  - a) Eleição e destituição da CT ou membros;
  - b) Eleição e destituição das subcomissões ou membros;
  - c) Alteração estatutária.
- 6- Discussão prévia pode ser requerida pela CT ou pelo plenário.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

## Artigo 12.º

### Natureza

A CT é órgão eleito e controlado pelo coletivo de trabalhadores, investido para exercer competências reconhecidas pela Constituição da República Portuguesa, lei e estes estatutos.

Exerce em nome próprio todas as atribuições e direitos conferidos legalmente.

## Artigo 13.º

### Autonomia e independência

1- A CT mantém independência face ao empregador, Estado, partidos, associações religiosas, sindicatos externos e demais entidades alheias ao coletivo de trabalhadores.

2- É vedada qualquer ingerência de entidades empregadoras na constituição, funcionamento ou decisão da CT, incluindo pressões económicas ou políticas.

## Artigo 14.º

### Competência

Compete à CT, entre outras funções:

- a) Defender direitos e interesses dos trabalhadores;
- b) Solicitar e receber informações necessárias ao desempenho das suas funções;
- c) Exercer controlo de gestão na empresa;
- d) Participar em processos de reestruturação, formação e alteração das condições de trabalho;
- e) Integrar comissões coordenadoras do sector económico;
- f) Contribuir para gestão de obras sociais;
- g) Cooperar na elaboração de legislação laboral;
- h) Exercer todas as competências legais reconhecidas aos órgãos de representação.

## Artigo 15.º

### Controlo de gestão

- 1- Visa garantir participação efetiva dos trabalhadores na vida da empresa.

2- É exercido pela CT nos termos da Constituição da República Portuguesa, lei e estatutos.

3- Inclui:

- a) Parecer sobre orçamento e execução financeira;
- b) Fiscalização de recursos humanos, técnicos e financeiros;
- c) Propostas de melhoria da atividade e condições de trabalho;
- d) Sugestões de formação, segurança e saúde;
- e) Defesa de interesses junto dos órgãos de gestão e autoridades competentes.

CT mantém autonomia, não assumindo poderes de gestão ou co-responsabilidade.

Esta competência não é delegável.

#### Artigo 16.º

##### **Relação com organizações sindicais**

A CT exerce suas funções sem prejuízo das atribuições da organização sindical interna da empresa.

#### Artigo 17.º

##### **Deveres**

Entre outros, a CT deve:

- a) Organizar e mobilizar permanentemente os trabalhadores;
- b) Assegurar participação democrática e reforço da unidade de classe;
- c) Promover formação cultural, profissional e social;
- d) Garantir cumprimento das normas constitucionais e legais;
- e) Manter solidariedade com CT de outras empresas.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### **Reuniões com órgãos de gestão**

1- A CT pode reunir periodicamente com a administração para discussão de assuntos ligados às suas competências.

2- As reuniões devem ocorrer sempre que necessário e ser lavradas em ata aprovadas por todos os participantes.

3- As subcomissões de trabalhadores seguem o mesmo procedimento nos respetivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### **Informação**

1- A CT tem direito a todas as informações necessárias ao exercício da sua função, impondo à administração e entidades públicas competentes a obrigação de resposta.

2- As informações incluem:

- a) Planos e orçamento;
- b) Organização e produção;
- c) Aprovisionamento;
- d) Vendas;
- e) Gestão de pessoal e salários;
- f) Situação contabilística;
- g) Financiamento;
- h) Encargos fiscais;
- i) Alterações de capital ou atividade.

3- Solicitações devem ser feitas por escrito.

4- Prazo de resposta: 8 dias, prorrogáveis até 15 dias.

5- Nada impede a realização de reuniões periódicas.

## Artigo 20.º

### Parecer prévio

1- A CT deve emitir parecer antes de atos como regulamentos internos, contratos-programa, encerramentos, despedimentos, alterações de horários e local de trabalho, Balanço Social, entre outros.

Prazo para emissão: 10 dias (ou maior por complexidade).

2- Em regulamentos internos: 5 dias.

3- O prazo conta a partir do fornecimento de informações ou reunião.

4- Decorridos os prazos sem resposta, requisito é considerado cumprido.

5- A prática de atos sem parecer prévio regular acarreta nulidade.

## Artigo 21.º

### Reestruturação da empresa

1- Participação em reestruturações:

a) CT - Empresa;

b) Comissão coordenadora - Setor.

2- Direitos incluem: Audição prévia, acompanhamento, acesso à formulação final, reuniões preparatórias e emissão de críticas ou sugestões.

## Artigo 22.º

### Defesa de interesses profissionais

CT tem direito de:

a) Intervir em despedimentos individuais com parecer prévio;

b) Controlar processos de despedimento coletivo;

c) Ser ouvida sobre mapas de férias.

## Artigo 23.º

### Gestão de serviços sociais

CT participa na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores.

## SUBSECÇÃO III

### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da comissão de trabalhadores

## Artigo 24.º

### Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores têm direito a exercer o voto nas deliberações que, nos termos da lei e destes estatutos, o exijam, dentro do local e horário de trabalho.

2- O exercício deste direito não pode implicar qualquer prejuízo para o trabalhador, sendo o tempo despendido considerado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

## Artigo 25.º

### Plenários e reuniões

1- A comissão de trabalhadores pode convocar plenários e reuniões gerais de trabalhadores a realizar:

a) Durante o horário de trabalho, até ao limite máximo de quinze horas anuais, contando o tempo despendido como serviço efetivo, desde que assegurado o funcionamento de serviços urgentes ou indispensáveis;

b) Fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da atividade produtiva.

2- A convocatória deve indicar expressamente a ordem de trabalhos, o local e o horário da reunião, sendo comunicada à administração da empresa com, pelo menos, quarenta e oito horas de antecedência.

3- No caso de reuniões realizadas durante o horário de trabalho, a comissão apresentará, quando aplicável, proposta de organização que assegure a continuidade de serviços essenciais.

## Artigo 26.º

### **Atuação no interior da empresa**

- 1- A comissão de trabalhadores pode exercer a sua atividade nos locais de trabalho e durante o horário laboral, no âmbito das suas atribuições legais e estatutárias.
- 2- Tal direito comprehende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

## Artigo 27.º

### **Afixação e distribuição de documentos**

- 1- A comissão de trabalhadores tem direito a afixar documentos relativos à sua atividade e aos interesses coletivos dos trabalhadores, em local apropriado disponibilizado pela empresa.
- 2- A CT pode igualmente distribuir tais documentos nos locais de trabalho e durante o horário laboral, sem prejuízo da normal laboração.

## Artigo 28.º

### **Instalações**

A comissão de trabalhadores tem direito à utilização de instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções, em condições que garantam a confidencialidade e eficiência do seu trabalho.

## Artigo 29.º

### **Meios materiais e técnicos**

A comissão de trabalhadores tem direito a dispor dos meios materiais e técnicos indispensáveis ao desempenho das suas atribuições, a fornecer pelo órgão de gestão da empresa.

## Artigo 30.º

### **Crédito de horas**

- 1- Cada membro efetivo da comissão de trabalhadores dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de vinte e cinco horas, consideradas como tempo de serviço efetivo.
- 2- O crédito de horas não é cumulável no caso de o trabalhador integrar mais de uma estrutura representativa.
- 3- As ausências devidamente justificadas para o exercício das funções representativas não implicam perda de remuneração.

## Artigo 31.º

### **Faltas**

- 1- Consideram-se justificadas, e contam como tempo de serviço, as ausências motivadas pelo exercício de funções da comissão de trabalhadores.
- 2- Quando excedam o crédito de horas previsto, as faltas continuam a ser justificadas e relevam como tempo de serviço, exceto para efeitos retributivos.

## Artigo 32.º

### **Solidariedade e articulação**

A comissão de trabalhadores colabora com outras estruturas representativas de trabalhadores, no quadro da solidariedade interprofissional e da defesa dos interesses comuns, preservando a sua independência legal e estatutária.

## Artigo 33.º

### **Proibição de discriminação**

- É nulo e de nenhum efeito qualquer ato ou decisão que vise:
- a) Condicionar o emprego, manutenção ou progressão de um trabalhador à sua adesão ou não às atividades da comissão de trabalhadores;
  - b) Prejudicar, despedir ou transferir trabalhador em virtude da sua participação ou opinião no âmbito da ação da CT.

## Artigo 34.º

### Proteção legal

Os membros da comissão de trabalhadores gozam das garantias previstas na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho, sendo-lhes assegurada proteção contra quaisquer atos de retaliação ou discriminação.

## Artigo 35.º

### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

- 1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica com o registo dos seus estatutos junto do ministério responsável pela área laboral.
- 2- A sua capacidade abrange todos os direitos e obrigações necessários à prossecução dos seus fins.
- 3- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, podendo ser parte em processos judiciais e administrativos que visem a defesa dos direitos dos trabalhadores representados.

## SUBSECÇÃO IV

### Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

## Artigo 36.º

### Sede

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se nas instalações da empresa Tesa Tape, SA - Sucursal, sita na Rua de Malhões, 4, 3.º esq. Ed. D. Sancho I, 2774-528 Paço-de-Arcos.

## Artigo 37.º

### Composição

- 1- A comissão de trabalhadores é composta por dois membros efetivos e dois suplentes, eleitos por sufrágio direto e secreto dos trabalhadores da empresa.
- 2- Em caso de cessação de funções de qualquer membro efetivo, o cargo é assumido pelo suplente seguinte na respetiva lista.
- 3- No caso de perda coletiva de mandato, será convocada uma assembleia geral de trabalhadores para eleger uma comissão provisória e proceder à organização de novo ato eleitoral, a realizar no prazo máximo de noventa dias.

## Artigo 38.º

### Duração do mandato

O mandato dos membros da comissão de trabalhadores tem a duração de dois anos, podendo ser renovado mediante nova eleição.

## Artigo 39.º

### Perda do mandato

- 1- Perde o mandato o membro que faltar injustificadamente a três reuniões consecutivas ou seis interpoladas.
- 2- A substituição é feita nos termos do artigo 37.º, número 2.

## Artigo 40.º

### Delegação de poderes

- 1- Qualquer membro pode, por motivo justificado, delegar a sua competência noutro membro, mediante declaração escrita.
- 2- A delegação é válida apenas para a reunião indicada, salvo impedimento de duração superior a um mês, caso em que se estende por esse período.
- 3- A delegação deve indicar expressamente o fundamento, o prazo e a identificação do mandatário.

## Artigo 41.º

### Representação e assinatura

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de dois membros efetivos, em exercício de funções.

## Artigo 42.º

### Coordenação e deliberações

1- A comissão de trabalhadores elege, na sua primeira reunião, um presidente e um secretário, que assumem as funções de coordenação e execução das deliberações.

2- As decisões são tomadas por maioria simples dos membros presentes, sendo válidas desde que participe a maioria absoluta dos membros efetivos.

3- Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

## Artigo 43.º

### Reuniões

1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente de dois em dois meses, e extraordinariamente sempre que o presidente ou qualquer dos membros o requeira.

2- As convocatórias indicarão expressamente a ordem de trabalhos, data, hora e local da reunião.

3- As deliberações são lavradas em ata, a assinar por todos os membros presentes.

## Artigo 44.º

### Financiamento

Constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas ou campanhas de financiamento promovidas pela CT;
- c) Outras receitas compatíveis com os seus fins legais e estatutários.

## CAPÍTULO III

### Processo eleitoral

## Artigo 45.º

### Princípios gerais

A eleição da comissão de trabalhadores rege-se pelos princípios da representatividade, transparência e igualdade de oportunidade das candidaturas.

O processo eleitoral visa assegurar a participação de todos os trabalhadores, garantindo o voto direto, secreto e pessoal.

Nenhum trabalhador pode ser discriminado, direta ou indiretamente, em virtude da sua candidatura ou apoio a qualquer lista concorrente.

## Artigo 46.º

### Convocatória

A convocação da assembleia eleitoral compete a, pelo menos, dez por cento dos trabalhadores da empresa ou a uma comissão promotora constituída para o efeito.

A convocatória indicará:

- a) A data, hora e local da votação;
- b) O prazo para apresentação das listas;
- c) O regulamento eleitoral aplicável;
- d) A designação da mesa eleitoral e do respetivo presidente.

A convocatória será divulgada com antecedência mínima de quinze dias úteis relativamente à data da eleição, sendo afixada em local visível e distribuída a todos os trabalhadores.

## Artigo 47.º

### Comissão promotora e Regulamento Eleitoral

A comissão promotora é composta por, no mínimo, três trabalhadores, incumbidos de elaborar o regulamento eleitoral e de supervisionar a regularidade do processo até à proclamação dos resultados.

O Regulamento Eleitoral deve definir, entre outros aspectos:

- a) As regras de apresentação e publicitação das listas;
- b) O modelo de boletim de voto;
- c) As normas relativas à constituição e funcionamento da mesa eleitoral;
- d) O modo de contagem e publicação dos resultados;
- e) O procedimento de reclamação e impugnação.

## Artigo 48.º

### Apresentação de candidaturas

As listas de candidatos à comissão de trabalhadores devem ser subscritas por um mínimo de dez por cento dos trabalhadores da empresa.

Cada lista deverá conter a identificação completa dos candidatos a membros efetivos e suplentes.

Nenhum trabalhador pode integrar mais do que uma lista.

As listas apresentadas fora do prazo ou em desconformidade com o Regulamento Eleitoral não serão admitidas.

## Artigo 49.º

### Campanha eleitoral

As listas concorrentes podem promover ações de esclarecimento e difusão de informação no local de trabalho, durante o período que antecede a votação, desde que não perturbem a normal laboração.

A empresa deve assegurar igualdade de tratamento e de meios a todas as listas concorrentes.

A fixação e distribuição de material de campanha não carecem de autorização prévia, devendo, contudo, respeitar as normas de segurança e higiene aplicáveis.

## Artigo 50.º

### Mesa eleitoral

A mesa eleitoral é composta por três trabalhadores, designados por acordo entre as listas concorrentes ou, na falta deste, sorteados de entre os trabalhadores não candidatos.

Compete à mesa eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das listas e dos boletins de voto;
- b) Assegurar o sigilo e a liberdade do voto;
- c) Proceder à contagem e registo dos votos;
- d) Lavrar a ata final da eleição, com menção dos resultados e eventuais incidentes;
- e) Proclamar os membros eleitos e os suplentes.

## Artigo 51.º

### Votação

O voto é direto, secreto e pessoal, sendo exercido em boletim próprio.

Cada trabalhador só pode votar uma vez e apenas na lista que entender representar melhor os seus interesses.

O ato eleitoral decorre nas instalações da empresa, preferencialmente durante o horário laboral, devendo ser garantida a participação de todos os trabalhadores, incluindo os deslocados.

Considera-se eleito o conjunto dos candidatos da lista que obtenha o maior número de votos válidos.

## Artigo 51.º-A

### Voto por correspondência

1- É admitido o voto por correspondência, desde que garantidos o carácter pessoal, direto e secreto do voto.

2- O voto por correspondência deve ser solicitado pelo trabalhador à comissão de trabalhadores, com antecedência mínima de cinco dias úteis relativamente à data do ato eleitoral.

3- A comissão de trabalhadores envia ao trabalhador requerente:

- a) O boletim de voto;
- b) Um envelope interior, opaco e sem identificação;
- c) Um envelope exterior identificado com o nome do trabalhador e morada para devolução;
- d) Instruções sobre o procedimento de votação.

4- O trabalhador assinala a sua opção no boletim de voto, introduz o boletim no envelope interior (não identificado) e coloca este envelope dentro do envelope exterior, que deve ser devidamente fechado.

5- O envelope exterior deve ser remetido para a comissão de trabalhadores por correio registado ou entregue em mão na sede da empresa, devendo ser recebido até à hora de encerramento da mesa eleitoral.

6- A mesa eleitoral, no momento do apuramento, verifica a identidade do remetente através do envelope exterior, sem revelar o conteúdo do voto, introduzindo de seguida o envelope interior na urna, assegurando a confidencialidade do voto.

7- São considerados inválidos os votos por correspondência que:

- a) Não contenham envelope interior;
- b) Cheguem após o encerramento do ato eleitoral;
- c) Revelem qualquer identificação do votante no boletim ou no envelope interior;
- d) Sejam acompanhados de mais de um boletim de voto.

#### Artigo 52.º

##### **Apuramento e divulgação dos resultados**

Findo o ato eleitoral, procede-se imediatamente à contagem pública dos votos.

A mesa eleitoral elabora ata do apuramento, com indicação do número total de votantes, votos válidos, nulos e brancos, bem como dos resultados obtidos por cada lista.

Os resultados são divulgados mediante afixação em local apropriado e comunicação escrita à administração da empresa.

O processo eleitoral é arquivado em duplicado: Um exemplar na sede da comissão de trabalhadores e outro entregue à entidade competente do ministério responsável pela área laboral.

#### Artigo 53.º

##### **Impugnações**

Qualquer trabalhador ou lista concorrente pode apresentar reclamação ou impugnação no prazo de cinco dias úteis após a divulgação dos resultados.

A impugnação é dirigida à mesa eleitoral, que decidirá no prazo máximo de dez dias úteis, podendo, em caso de dúvida fundada, solicitar parecer à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

A decisão da mesa eleitoral tem carácter definitivo no plano interno, sem prejuízo de recurso para o tribunal competente.

#### Artigo 54.º

##### **Tomada de posse**

A tomada de posse dos membros eleitos deve ocorrer no prazo máximo de quinze dias após a proclamação dos resultados.

O termo de posse é lavrado em ata, assinada pelos membros efetivos e suplentes, bem como pelo presidente da mesa eleitoral.

O mandato inicia-se com a assinatura do termo de posse.

#### Artigo 55.º

##### **Comunicações oficiais**

A comissão de trabalhadores eleita comunicará, no prazo de dez dias úteis após a tomada de posse, a sua constituição à administração da empresa, bem como ao ministério responsável pela área laboral.

A comunicação deve indicar:

- a) A identificação dos membros efetivos e suplentes;
- b) O local e horário de funcionamento;
- c) A data de início e termo do mandato.

## Artigo 56.º

### Casos omissos e integração

Os casos omissos ou não previstos nestes estatutos regem-se pelas disposições do Código do Trabalho, designadamente pelos artigos 423.º a 434.º, e, subsidiariamente, pelos princípios gerais do direito do trabalho e da participação coletiva dos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Competências, direitos e deveres da comissão de trabalhadores

## Artigo 57.º

### Âmbito geral de competências

1- A comissão de trabalhadores, enquanto órgão representativo de todos os trabalhadores da empresa, exerce as competências legalmente reconhecidas nos artigos 423.º a 434.º do Código do Trabalho, bem como as previstas nestes estatutos.

2- A CT atua com autonomia face à entidade empregadora, sem prejuízo do dever de colaboração institucional e do respeito pelos direitos de gestão da empresa.

3- Compete-lhe, em especial, assegurar a participação efetiva dos trabalhadores nas decisões que afetem as suas condições de trabalho, estabilidade do emprego, segurança, higiene, saúde e formação profissional.

## Artigo 58.º

### Direito à informação

1- A empresa deve fornecer à CT, em tempo útil e de forma comprehensível, toda a informação necessária ao exercício das suas funções, nomeadamente:

- a) Evolução da atividade económica e financeira;
- b) Situação do emprego e da produção;
- c) Medidas que possam afetar substancialmente as condições de trabalho ou o nível de emprego;
- d) Decisões relativas a reestruturações, fusões, aquisições, transmissões de estabelecimento ou cessação de atividade.

2- A CT pode requerer esclarecimentos adicionais sempre que a informação prestada se revele insuficiente ou ambígua.

3- A empresa deve facultar acesso a dados estatísticos e documentos de gestão, sem prejuízo do sigilo comercial e confidencialidade estratégica.

## Artigo 59.º

### Parecer prévio obrigatório

1- A CT tem direito a emitir parecer prévio, escrito e fundamentado, sobre:

- a) Planos de reestruturação ou reorganização produtiva;
- b) Mudança de localização ou encerramento total ou parcial de unidades de trabalho;
- c) Introdução de novas tecnologias ou métodos de trabalho;
- d) Critérios gerais de recrutamento, promoção e mobilidade profissional;
- e) Políticas de formação e reconversão profissional.

2- O parecer será emitido no prazo de quinze dias úteis após a receção da comunicação da empresa, salvo prazo diverso legalmente previsto.

3- A falta de emissão do parecer dentro do prazo não implica aceitação tácita, mantendo-se o dever da empresa de fundamentar por escrito as decisões tomadas.

## Artigo 60.º

### Participação na reestruturação da empresa

1- A CT participa nos processos de reestruturação, reconversão, alteração tecnológica ou redução de efetivos, podendo propor alternativas que salvaguardem o emprego e os direitos adquiridos.

2- Decisões da empresa-mãe ou grupo internacional que afetem as condições laborais em Portugal exigem

informação e envolvimento da CT, podendo solicitar reuniões conjuntas com a administração.

3- A CT pode requerer a intervenção das autoridades competentes em caso de violação dos direitos de informação, consulta ou participação previstos na lei.

#### Artigo 61.º

##### **Acompanhamento da gestão e controlo de execução**

1- A CT tem direito de acompanhar e avaliar a execução das decisões da empresa em matérias de política laboral, segurança, formação e organização do trabalho.

2- Para isso, pode solicitar relatórios internos, visitar instalações e dialogar com os serviços competentes, dentro dos limites legais e sem perturbar a atividade normal.

3- O acompanhamento não confere poderes de coadministração, mas impõe dever recíproco de lealdade e transparência.

#### Artigo 62.º

##### **Sistema de discussão e votação interna**

1- As decisões da CT são tomadas por maioria simples dos votos expressos.

2- O presidente dispõe de voto de qualidade em caso de empate.

3- Cada membro efetivo tem direito a um voto; suplentes apenas votam quando substituem efetivos ausentes.

4- As deliberações são registadas em ata, assinada pelos membros presentes, e comunicadas aos trabalhadores quando relevante.

#### Artigo 63.º

##### **Defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores**

1- A CT representa os trabalhadores junto da administração e autoridades públicas, intervindo em defesa dos seus direitos individuais e coletivos.

2- Pode intervir, por iniciativa própria ou a pedido de qualquer trabalhador, em casos de:

- a) Violação de direitos laborais ou disciplinares;
- b) Discriminação ou assédio moral;
- c) Alteração unilateral de condições de trabalho;
- d) Situações de risco para a segurança, saúde ou integridade física.

3- Promoverá mediação e resolução dialogada de conflitos antes de recorrer a meios contenciosos.

#### Artigo 64.º

##### **Deveres da comissão de trabalhadores**

1- São deveres da CT:

- a) Respeitar a Constituição, a lei e os direitos fundamentais da empresa e trabalhadores;
- b) Exercer funções com diligência, transparência e lealdade;
- c) Garantir sigilo profissional sobre informações confidenciais;
- d) Promover cooperação e diálogo entre trabalhadores e administração;
- e) Evitar instrumentalização política ou partidária das suas funções.

2- O incumprimento reiterado pode determinar revogação do mandato por decisão fundamentada do coletivo.

#### Artigo 65.º

##### **Direitos dos membros da CT**

1- Os membros efetivos têm direito a:

- a) Crédito de horas para o exercício das suas funções;
- b) Proteção contra discriminação, sanção ou represália;
- c) Acesso às instalações e meios indispensáveis;
- d) Participação em ações de formação sindical, jurídica e de segurança no trabalho.

2- A empresa deve facilitar o exercício destas prerrogativas.

## Artigo 66.º

### **Cooperação com a empresa-mãe e entidades do grupo**

1- A CT poderá intervir, cooperar e participar nas decisões da empresa-mãe e entidades do grupo que afetem os trabalhadores da sucursal portuguesa.

2- Para isso, pode:

- a) Solicitar informação sobre decisões estratégicas;
- b) Designar representantes para reuniões conjuntas;
- c) Propor medidas de harmonização entre trabalhadores de diferentes países.

## Artigo 67.º

### **Articulação com outras estruturas representativas**

1- A CT pode articular-se com sindicatos, comissões intersindicais, comissões coordenadoras ou comissões de trabalhadores de outras empresas do grupo, respeitando a autonomia de cada uma.

2- Essa articulação visa reforçar representação coletiva e defesa comum dos direitos laborais, inclusive em processos de negociação transnacional.

## CAPÍTULO V

### **Funcionamento, reuniões e meios da comissão de trabalhadores**

## Artigo 68.º

### **Reuniões ordinárias e extraordinárias**

1- A CT reúne ordinariamente de dois em dois meses e extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente ou outro elemento efetivo.

2- A convocatória deve ser remetida com antecedência mínima de cinco dias úteis, indicando ordem de trabalhos, local, data e hora.

3- Em caso de urgência, o prazo de convocação pode ser reduzido, devendo constar na ata.

## Artigo 69.º

### **Quórum e deliberações**

1- A CT só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos membros efetivos.

2- Deliberações são tomadas por maioria simples; O presidente tem voto de qualidade em caso de empate.

3- As votações realizam-se preferencialmente de forma nominal e pública, podendo ser secretas se justificado.

## Artigo 70.º

### **Atas e registos**

1- De cada reunião será lavrada ata com data, local, participantes, ordem de trabalhos, deliberações e resultados.

2- As atas são redigidas pelo secretário e assinadas por todos os membros presentes.

3- As atas e demais documentos deliberativos são arquivados em suporte físico e digital.

## Artigo 71.º

### **Representação e comunicação externa**

1- O presidente representa a CT em atos e comunicações externas, podendo delegar em outro membro.

2- Correspondência oficial deve ser subscrita pelo presidente ou outro membro designado.

3- Comunicações internas aos trabalhadores podem ser por via eletrónica, mural ou outros meios adequados.

## Artigo 72.º

### **Recursos e meios materiais**

1- A empresa deve facultar à CT meios materiais e logísticos indispensáveis, incluindo:

- a) Local próprio para reuniões e arquivo;

- b) Equipamento informático e acesso à rede;
- c) Possibilidade de utilização das instalações para reuniões gerais.

2- A CT pode utilizar os meios para informação e consulta dos trabalhadores, sem prejudicar o funcionamento normal da empresa.

#### Artigo 73.º

##### **Gestão de despesas e finanças**

- 1- As despesas da CT são suportadas por verbas próprias, donativos, subsídios ou contribuições voluntárias.
- 2- A CT mantém registo contabilístico atualizado, sujeito a aprovação anual em plenário.
- 3- Deslocações ou encargos extraordinários podem ser comparticipados pela empresa mediante acordo prévio.

#### Artigo 74.º

##### **Publicidade e transparência**

- 1- A CT deve manter informados todos os trabalhadores sobre suas deliberações e atividades.
- 2- É vedada a divulgação de informações confidenciais, especialmente sigilo profissional, comercial ou estratégico.

#### Artigo 75.º

##### **Apoio técnico e consultivo**

- 1- A CT pode recorrer a consultores externos para análise de matérias complexas.
- 2- Os encargos desses serviços são suportados pela CT, podendo ser partilhados com a empresa mediante acordo.

#### Artigo 76.º

##### **Relações com os trabalhadores**

- 1- A CT deve assegurar canais regulares de comunicação, promovendo participação e diálogo.
- 2- Trabalhadores podem apresentar propostas, queixas ou sugestões, que devem ser analisadas e respondidas.
- 3- A CT pode convocar assembleias gerais para apreciação de matérias coletivas ou decisões vinculativas.

#### Artigo 77.º

##### **Duração do mandato e cessação de funções**

- 1- Mandato dos membros: Quatro anos, renovável uma vez consecutiva.
- 2- Cessa por:
  - a) Renúncia escrita;
  - b) Perda de vínculo laboral;
  - c) Revogação aprovada por maioria absoluta.
- 3- Em caso de cessação, o suplente com maior antiguidade assume até nova eleição.

#### Artigo 78.º

##### **Revisão e atualização dos estatutos**

- 1- Estatutos podem ser revistos por deliberação da maioria absoluta dos trabalhadores.
- 2- Alterações devem ser divulgadas com antecedência mínima de 15 dias antes da votação.
- 3- Nova redação entra em vigor após aprovação em plenário e comunicação à entidade empregadora.

#### Artigo 79.º

##### **Casos omissos e entrada em vigor**

- 1- Casos omissos resolvem-se de acordo com o Código do Trabalho e Constituição da República Portuguesa.
- 2- Estatutos entram em vigor na data da sua aprovação em assembleia geral dos trabalhadores.

Registado em 23 de janeiro de 2026, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 67 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Tesa Tape, SA, Sucursal - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 10 de dezembro de 2025 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Paula Maria de Jesus Duarte Santos Aldeia.  
Manuel Alberto Rodrigues Costa.

Suplentes:

Pedro Alexandre Gomes Teixeira Luís.  
Rui Filipe da Silva Gouveia Vilar.

Registado em 23 de janeiro de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 67 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição**

Na composição das subcomissões de trabalhadores, 1 Picoas, 2 Lisboa Cidade, 13 Vila Real, 14 Aveiro, 19 Castelo Branco - Covilhã - Sertã e 26 Portalegre, da MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, eleitas em 28 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023, foram efetuadas as seguintes substituições:

Na sub-CT 1 Picoas

Carlos Jorge de Almeida Mercier, é substituído por Jorge Miguel Santos Lopes Pinto.  
Sofia Alexandra Pereira Lopes, é substituída por João António Azevedo dos Santos.

Na sub-CT Lisboa Cidade

Teresa Maria dos Santos Alves é substituída por Fernando Jorge Correia Gomes.

Na sub-CT Vila Real

Serafim Manuel Gomes da Silva é substituído por João Amilcar Maia Chaves.

Na sub-CT 14 Aveiro

António Jorge Lopes Oliveira é substituído por Sebastião Manuel da Silva.  
Teresa Maria Castanheiro de Pinho é substituída por Jadir Amador Neves de Resende.  
Fernando António da Silva Pinho é substituído por Tiago Emanuel Lima Costa.

Na sub-CT Castelo Branco - Covilhã - Sertã

Arlindo dos Santos Pires Antunes é substituído por Alexandre Manuel Martins da Costa Nogueira.

Na sub-CT Portalegre

Francisco António Carvão Trindade é substituído por João Maria Mendes Costa.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Novo Banco, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores do Novo Banco, SA eleita em 9 de março de 2023 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023, com substituições publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2023, n.º 43, de 22 de novembro de 2023, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2024, n.º 20, de 29 de maio de 2024 e n.º 39, de 22 de outubro de 2024, foram efetuadas as seguintes substituições:

Rui Manuel Geraldes é substituído por Maria de Lurdes Simões Nogueira.

Maria João Martins Saraiva Landeiro Isidoro é substituída por Cláudia Isabel M. Estevens Lopes.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Jardins do Paço - Arquitectura Paisagista, L.ºda - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de janeiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Jardins do Paço - Arquitectura Paisagista, L.ºda:

«Nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos por este meio comunicar que no dia 24 de abril de 2026 se realizará nas instalações da Jardins do Paço - Arquitectura Paisagista, L.ºda, sita em Centro Empresarial Alfrapark/Est. Alfragide, 67/2610-008 Amadora, a eleição do representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

*(Seguem as assinaturas de 30 trabalhadores.)*

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Alfândega da Fé - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de janeiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Alfândega da Fé.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 24 de abril de 2026, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Alfândega da Fé.  
Morada: Praça do Município, 5350-014 Alfândega da Fé.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de janeiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 24 de abril de 2026, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães.

Morada: Rua Jerónimo Barbosa, 5140-077 Carrazeda de Ansiães.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Bragança - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de janeiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Bragança.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 24 de abril de 2026, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Bragança.  
Morada: Largo Forte S. João de Deus, 5300-263 Bragança.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção-Regional de Bragança), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de janeiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 24 de abril de 2026, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta.

Morada: Avenida Guerra Junqueiro, 5180-104 Freixo de Espada à Cinta.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção-Regional de Bragança) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de janeiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 24 de abril de 2026, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros.  
Morada: Jardim 1.º de Maio, 5340-218 Macedo de Cavaleiros.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Mirandela - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de janeiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Mirandela.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 24 de abril de 2026, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Mirandela.  
Morada: Paços do Concelho, 5370-288 Mirandela.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Miranda do Douro - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de janeiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Miranda do Douro.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 24 de abril de 2026, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Miranda do Douro.  
Morada: Largo D. João III, 5210-190 Miranda do Douro.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Mogadouro - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de janeiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Mogadouro.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 24 de abril de 2026, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Mogadouro.  
Morada: Convento de São Francisco, 5200-244 Mogadouro.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Torre de Moncorvo - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de janeiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Torre de Moncorvo.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 24 de abril de 2026, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Torre de Moncorvo.

Morada: Largo Dr. Campos Monteiro, 5160-303 Torre de Moncorvo.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Vila Flor - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção-Regional de Bragança), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de janeiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vila Flor.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 24 de abril de 2026, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Vila Flor.  
Morada: Avenida Marechal Carmona, 5360-303 Vila Flor.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Vimioso - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção-Regional de Bragança) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de janeiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vimioso.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 24 de abril de 2026, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Vimioso.  
Morada: Praça Eduardo Coelho, 5230-315 Vimioso.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Vinhais - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de janeiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vinhais.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 24 de abril de 2026, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Vinhais.  
Morada: Rua das Freiras, 13, 5320-326 Vinhais.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup> - Eleição, realizada em 23 de janeiro de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2025.

**Efetivos:**

Paula Cristina dos Santos F. R. Gonçalves.  
Aurora Carolina Pinto Vieira.  
Margarida Sónia Monteiro Soares.  
Maria Conceição Silva Azevedo.  
Luzia Conceição Rocha Pereira.

**Suplente:**

Maria José Silva Barbosa Santos.

Registado em 28 de janeiro de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 2, a fl. 172 do livro n.º 1.

# 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

- **Técnico/a de Luz e Som**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 1).
- **Técnico/a de Cenografia, Figurinos e Adereços**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 2).
- **Técnico/a de Artes e Produções Gráficas**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 3).
- **Técnico/a de Produção Aeronáutica - Montagem de Estruturas**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 4).
- **Técnico/a de Instalações Elétricas**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 5).
- **Técnico/a de Manutenção de Equipamentos Industriais de Calçado, Marroquinaria e Componentes**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 6).
- **Técnico/a de Apoio à Família e à Comunidade**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 7).
- **Técnico/a de Manutenção de Equipamentos Turísticos**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 8).

**Anexo 1:****TÉCNICO/A DE LUZ E SOM****PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>**

**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Luz e Som

**Descrição Geral:** Conceber e implementar desenhos de luz e de som nas artes cénicas e no audiovisual e montar e operar equipamentos de luz e som, com vista à criação e apresentação de espetáculos e *performances*, assegurando tarefas técnicas e participando nos processos técnicos e criativos necessários para a sua iluminação e sonorização, em função das especificações dos projetos e espaços e das solicitações das diversas equipas artísticas.

---

<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**

<b>CÓDIGO UC</b>	<b>N.º UC</b>	<b>UNIDADES DE COMPETÊNCIA</b>	<b>PONTOS DE CRÉDITO</b>
	<b>01</b>	Interagir de acordo com as normas de funcionamento e linguagens específicas de uma produção	4,50
	<b>02</b>	Avaliar estruturas, equipas e equipamentos de espaço cénico	2,25
	<b>03</b>	Criar e executar elementos simples de desenho de luz	2,25
	<b>04</b>	Montar e afinar equipamentos de luz em sistemas digitais	4,50
	<b>05</b>	Avaliar espaços para espetáculos e gravações	2,25
	<b>06</b>	Montar e operar sistemas eletroacústicos e processar sinal áudio em estúdio	2,25
	<b>07</b>	Calcular forças e movimentos em estruturas e máquinas simples	2,25
	<b>08</b>	Gerir o planeamento e calendarização do espetáculo	2,25
	<b>09</b>	Programar e operar mesas de luz digitais	2,25
	<b>10</b>	Criar e executar o processo criativo de desenho de luz	2,25
	<b>11</b>	Captar som em estúdio e ao vivo	2,25
	<b>12</b>	Gravar áudio	2,25
	<b>13</b>	Editar áudio e MIDI	2,25
	<b>14</b>	Montar sistemas de difusão e espacialização sonora	2,25
	<b>15</b>	Montar e operar elementos de cenografia e equipamentos de maquinaria	2,25
	<b>16</b>	Planejar e gerir ensaios em articulação com a direção artística	2,25
	<b>17</b>	Montar e operar projeção de vídeo	2,25
	<b>18</b>	Criar composições cromáticas com luz	2,25
	<b>19</b>	Programar a luz de espetáculo a partir de visualizadores 3D	2,25
	<b>20</b>	Programar e operar som em espetáculos ao vivo	2,25
	<b>21</b>	Executar elementos simples de desenho de som	2,25
	<b>22</b>	Criar e executar desenho de som	2,25
	<b>23</b>	Planejar a montagem de espetáculo e elaborar o <i>dossier</i> técnico	2,25
	<b>24</b>	Criar e executar desenho de luz avançado	2,25
	<b>25</b>	Criar desenho de luz para espetáculos em espaços não convencionais	2,25
	<b>26</b>	Suspender cargas e operar efeitos de maquinaria	2,25
	<b>27</b>	Executar e gerir contrarregra de espetáculo	2,25
	<b>28</b>	Integrar o vídeo na conceção plástica de espetáculo	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	29	Utilizar sintetizadores, sequenciadores, <i>samplers</i> e outros instrumentos de música eletrónica	2,25
	30	Compor elementos para banda sonora	2,25
	31	Criar desenho de luz para diferentes tipos de espetáculos e palcos	2,25
	32	Criar desenho de luz para concertos	2,25
	33	Criar e executar desenho de som complexo	4,50
	34	Analizar dramaturgicamente textos	2,25
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>83,25</b>

**Para obter a qualificação de Técnico/a de Luz e Som 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	Analizar dramaturgicamente materiais de fontes diversas	2,25
	02	Utilizar diversos modelos dramáticos na criação teatral	2,25
	03	Criar e interpretar projeto de <i>performance</i>	2,25
	04	Planejar e executar as diferentes etapas da produção de um espetáculo	4,50
	05	Executar conteúdos interativos	2,25
	06	Criar e executar conteúdos interativos complexos	2,25
	07	Conceber e afinar sistemas de som	2,25
	08	Montar e operar concerto ao vivo	2,25
	09	Criar peças desenhadas de projeto	2,25
	10	Desenvolver modelos digitais tridimensionais	2,25
	11	Desenvolver simulações digitais de projeto	4,50
	12	Criar objetos 3D para cenografia	2,25
	13	Analizar e anotar peças desenhadas de projeto	2,25
	14	Representar espaços e soluções cénicas	2,25
	15	Representar elementos e adereços de cena	2,25
	16	Representar espaços e soluções cénicas em perspetiva	2,25
	17	Montar um <i>Storyboard</i>	2,25
	18	Implementar as normas de segurança e saúde na área da produção de espetáculos	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	<b>19</b>	Interagir em inglês no setor das artes performativas	4,50
	<b>20</b>	Prestar informação sobre o setor das artes performativas	2,25
	<b>21</b>	Gerir a carreira artística	2,25
	<b>22</b>	Analisar o funcionamento de circuitos elétricos	4,50
	<b>23</b>	Criar composições de vídeo com efeitos visuais	2,25
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>110,25</b>

**Anexo 2:****TÉCNICO/A DE CENOGRÁFIA, FIGURINOS E ADEREÇOS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>2</sup>**

**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Cenografia, Figurinos e Adereços

**Descrição Geral:** Conceber, desenvolver e produzir cenários, figurinos e adereços para diferentes áreas do espetáculo, cinema e televisão, executando tarefas técnicas e colaborando nos processos criativos, respeitando as normas da qualidade, de segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental.

---

<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**

<b>CÓDIGO UC</b>	<b>N.º UC</b>	<b>UNIDADES DE COMPETÊNCIA</b>	<b>PONTOS DE CRÉDITO</b>
	<b>01</b>	Interagir de acordo com as normas de funcionamento e linguagens específicas de uma produção	4,50
	<b>02</b>	Conceber e desenvolver <i>design</i> de figurino	4,50
	<b>03</b>	Elaborar projetos de figurinos	2,25
	<b>04</b>	Elaborar estudos de personagens	2,25
	<b>05</b>	Ilustrar o figurino	2,25
	<b>06</b>	Elaborar <i>croquis</i> técnicos de figurino	2,25
	<b>07</b>	Efetuar costura manual e bordado	2,25
	<b>08</b>	Efetuar costura à máquina	2,25
	<b>09</b>	Transformar matérias têxteis para <i>design</i> de figurino	2,25
	<b>10</b>	Modelar e confeccionar o figurino	4,50
	<b>11</b>	Confeccionar figurinos contemporâneos ou fantasistas	2,25
	<b>12</b>	Reproduzir e/ou recriar figurinos de época	2,25
	<b>13</b>	Executar técnicas de maquilhagem para palco	2,25
	<b>14</b>	Criar e executar a caracterização de fantasia e efeitos especiais	4,50
	<b>15</b>	Conceber e desenvolver <i>design</i> de adereços	2,25
	<b>16</b>	Conceber e produzir adereços de ator/atriz	2,25
	<b>17</b>	Conceber e produzir marionetas	4,50
	<b>18</b>	Conceber e produzir máscaras	2,25
	<b>19</b>	Conceber e produzir formas animadas	4,50
	<b>20</b>	Moldar e reproduzir adereços	4,50
	<b>21</b>	Modelar e construir elementos cenográficos	2,25
	<b>22</b>	Projetar cenário a partir de texto dramático	4,50
	<b>23</b>	Conceber e desenvolver projeto de cenário em 3D	2,25
	<b>24</b>	Projetar cenário de dramaturgia musical com movimento	2,25
	<b>25</b>	Conceber cenário a partir da estética brechtiana	2,25
	<b>26</b>	Criar projeto de instalação	2,25
	<b>27</b>	Executar trabalhos de carpintaria de cena	2,25
	<b>28</b>	Executar trabalhos de serralharia de cena	2,25
	<b>29</b>	Pintar elementos e adereços cénicos	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	30	Analisar dramaturgicamente textos	2,25
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>		<b>85,50</b>	

**Para obter a qualificação de Técnico/a de Cenografia, Figurinos e Adereços, 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	Analisar dramaturgicamente materiais de fontes diversas	2,25
	02	Construir personagens com alterações no corpo	2,25
	03	Projetar figurino para dança ou circo	2,25
	04	Executar um projeto de adereço	2,25
	05	Projetar adereços com mecanismos e efeitos especiais	2,25
	06	Adotar práticas sustentáveis na construção de adereços	2,25
	07	Recriar adereços de época	4,50
	08	Planejar e realizar a direção de arte no contexto audiovisual	4,50
	09	Elaborar proposta cenográfica para espaço não convencional	2,25
	10	Utilizar diversos modelos dramatúrgicos na criação teatral	2,25
	11	Criar e interpretar projeto de <i>performance</i>	2,25
	12	Montar e operar mecanismos de maquinaria de cena simples	2,25
	13	Suspender cargas e operar efeitos cénicos de maquinaria	2,25
	14	Executar e gerir contrarregra de espetáculo	2,25
	15	Planejar e executar as diferentes etapas da produção de um espetáculo	4,50
	16	Interagir em inglês no setor das artes performativas	4,50
	17	Implementar as normas de saúde e segurança na área da produção de espetáculos	2,25
	18	Prestar informação sobre o setor das artes performativas	2,25
	19	Gerir a carreira artística	2,25
	20	Representar espaços e soluções cénicas	2,25
	21	Representar elementos e adereços de cena	2,25
	22	Representar espaços e soluções cénicas em perspetiva	2,25
	23	Montar um <i>Storyboard</i>	2,25
	24	Analisar e anotar peças desenhadas de projeto	2,25

<b>25</b>	Criar peças desenhadas de projeto	2,25
<b>26</b>	Desenvolver modelos digitais tridimensionais	2,25
<b>27</b>	Desenvolver simulações digitais de projeto	4,50
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>		<b>108,00</b>

**Anexo 3:****TÉCNICO/A DE ARTES E PRODUÇÕES GRÁFICAS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>3</sup>**

**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Artes e Produções Gráficas

**Descrição Geral:** Efetuar a preparação de artes finais, prototipagem e impressão de objetos gráficos, utilizando meios eletrónicos e manuais, propondo e executando os processos de impressão, respeitando as normas de qualidade, segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental.

---

<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**

<b>CÓDIGO UC</b>	<b>N.º UC</b>	<b>UNIDADES DE COMPETÊNCIA</b>	<b>PONTOS DE CRÉDITO</b>
	<b>01</b>	Analisar a evolução das artes gráficas	2,25
	<b>02</b>	Executar técnicas de aplicação e controlo de cor em processos de produção gráfica	2,25
	<b>03</b>	Executar composições tipográficas	2,25
	<b>04</b>	Executar operações de edição eletrónica em ambiente de rede	2,25
	<b>05</b>	Desenhar e editar gráficos vetoriais	2,25
	<b>06</b>	Conceber projetos gráficos de imagens vetoriais	2,25
	<b>07</b>	Editar imagens <i>bitmap</i>	2,25
	<b>08</b>	Conceber projetos gráficos de imagens <i>bitmap</i>	2,25
	<b>09</b>	Editar <i>layout</i> de páginas para publicações digitais e de <i>desktop</i>	2,25
	<b>10</b>	Paginar publicações	2,25
	<b>11</b>	Criar projetos de <i>design</i> editorial para publicações	2,25
	<b>12</b>	Criar embalagens	2,25
	<b>13</b>	Producir um projeto de comunicação gráfica	4,50
	<b>14</b>	Prototipar projetos gráficos	4,50
	<b>15</b>	Criar artes finais de projetos gráficos	2,25
	<b>16</b>	Executar a revisão de projetos gráficos	2,25
	<b>17</b>	Planejar e executar processos de pré-imprensa digital	4,50
	<b>18</b>	Utilizar suportes e tintas para impressão	2,25
	<b>19</b>	Monitorizar processos de impressão nos projetos gráficos	2,25
	<b>20</b>	Executar procedimentos técnicos de acabamentos nos projetos gráficos	2,25
	<b>21</b>	Executar processos de impressão digital de pequeno e grande formato	2,25
	<b>22</b>	Implementar procedimentos de manutenção e controlo de impressão <i>offset</i>	2,25
	<b>23</b>	Criar fluxos de trabalho na produção gráfica	2,25
	<b>24</b>	Efetuar orçamentos de projetos gráficos	2,25
	<b>25</b>	Conceber um projeto de artes gráficas	4,50
	<b>26</b>	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho na área das artes e produções gráficas	2,25
	<b>27</b>	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	28	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>		<b>76,50</b>	

**Para obter a qualificação de Técnico/a de Artes e Produções Gráficas, 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	Elaborar desenhos de observação da forma e do espaço	2,25
	02	Elaborar desenhos de desenvolvimento da expressividade plástica	2,25
	03	Implementar os princípios do <i>design</i> de comunicação	2,25
	04	Reproduzir projetos gráficos a cores	2,25
	05	Operar máquinas de impressão <i>offset</i>	2,25
	06	Operar máquinas de impressão digital de pequeno e grande formato	2,25
	07	Efetuar impressão serigráfica	2,25
	08	Efetuar impressão em 3D	2,25
	09	Executar o processo de impressão em flexografia	2,25
	10	Executar o processo de impressão em rotogravura	2,25
	11	Conceber projetos gráficos para embalagens	2,25
	12	Criar infografias	2,25
	13	Conceber portfólios fotográficos projetos de comunicação gráfica	2,25
	14	Realizar projetos de imagem com recursos de IA e de novas tecnologias	2,25
	15	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	16	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	17	Elaborar o plano de negócios	4,50
	18	Interagir em inglês na área das artes e produções gráficas	4,50
	19	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	20	Planear a procura de emprego	2,25

<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>	<b>99,00</b>
---	--------------

**Anexo 4:****TÉCNICO/A DE PRODUÇÃO AERONÁUTICA - MONTAGEM DE ESTRUTURAS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>4</sup>**

**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Produção Aeronáutica - Montagem de Estruturas

**Descrição Geral:** Preparar e executar as tarefas inerentes à montagem e reparação de estruturas de aeronaves e tratamento de superfícies metálicas de acordo com os parâmetros e especificações técnicas definidos, respeitando as normas de segurança e saúde e de proteção ambiental, de gestão de resíduos e da qualidade.

---

<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**

<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 em contexto industrial	2,25
	<b>02</b>	Implementar medidas preventivas à corrosão em metais	2,25
	<b>03</b>	Adotar práticas da cultura aeronáutica	2,25
	<b>04</b>	Adotar os princípios de <i>lean manufacturing</i> no processo de montagem de estruturas aeronáuticas	4,50
	<b>05</b>	Efetuar a medição e verificação de peças e componentes mecânicos	2,25
	<b>06</b>	Executar operações de serralharia em chapa e perfis	4,50
	<b>07</b>	Executar peças para estruturas aeronáuticas em chapa e perfis de alumínio	4,50
	<b>08</b>	Operar os equipamentos de furação e cravação	2,25
	<b>09</b>	Efetuar desenho de peças e de componentes mecânicos	4,5
	<b>10</b>	Analizar o desenho técnico de estruturas aeronáuticas	2,25
	<b>11</b>	Efetuar a modelação 3D de peças e conjuntos simples em ferramentas de CAD	4,50
	<b>12</b>	Avaliar as partes de estrutura e os sistemas das aeronaves	4,50
	<b>13</b>	Realizar a furação de estruturas aeronáuticas	4,50
	<b>14</b>	Montar preliminarmente componentes estruturais aeronáuticos	2,25
	<b>15</b>	Realizar fixações por rebites sólidos	4,50
	<b>16</b>	Montar os componentes de estruturas aeronáuticas simples com fixação por rebites sólidos	4,50
	<b>17</b>	Montar os componentes de estruturas aeronáuticas complexas com fixação por rebites sólidos	4,50
	<b>18</b>	Realizar fixações por rebites especiais	2,25
	<b>19</b>	Montar os componentes de estruturas aeronáuticas simples com fixação por rebites especiais	4,50
	<b>20</b>	Reparar fixações de componentes de estruturas aeronáuticas	4,50
	<b>21</b>	Realizar o tratamento de superfícies metálicas	2,25
	<b>22</b>	Reparar a pintura em estruturas aeronáuticas	2,25
	<b>23</b>	Efetuar a selagem de componentes em montagens simples de estruturas aeronáuticas	2,25
	<b>24</b>	Efetuar a selagem de componentes em montagens complexas de estruturas aeronáuticas	2,25
	<b>25</b>	Executar as operações de metalização em componentes aeronáuticos	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	26	Instalar fixações estruturais em aeronáutica	4,50
	27	Operar máquinas de furação e rebitagem de comando numérico	2,25
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>90,00</b>

**Para obter a qualificação de Técnico/a de Produção Aeronáutica - Montagem de Estruturas, 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	Realizar a pintura aeronáutica	4,50
	02	Montar os componentes de estruturas aeronáuticas complexas com fixação por rebites especiais	4,50
	03	Monitorizar e executar as operações de manutenção e reparação de equipamentos pneumáticos	4,50
	04	Programar máquinas de furação e rebitagem com comando numérico	4,50
	05	Interagir em inglês na indústria aeronáutica	4,50
	06	Interagir em língua estrangeira na indústria aeronáutica	4,50
	07	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	08	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>108,00</b>

**Anexo 5:****TÉCNICO/A DE INSTALAÇÕES ELÉTRICAS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>5</sup>**

**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Instalações Elétricas

**DESCRIPÇÃO GERAL:** Organizar e efetuar a instalação, manutenção e reparação de instalações elétricas de utilização de média e baixa tensão, de telecomunicações em edifícios, de automação e de comando, força motriz, sinalização e proteção, industriais e de distribuição de energia elétrica, de acordo com as normas de segurança e saúde no trabalho, de proteção ambiental e regulamentos específicos em vigor.

---

<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**

<b>CÓDIGO UC</b>	<b>N.º UC</b>	<b>UNIDADES DE COMPETÊNCIA</b>	<b>PONTOS DE CRÉDITO</b>
	<b>01</b>	Implementar circuitos com componentes eletrónicos passivos	2,25
	<b>02</b>	Analisar o funcionamento de circuitos elétricos e eletrónicos	2,25
	<b>03</b>	Executar análise de circuitos RLC	4,50
	<b>04</b>	Executar desenho técnico de esquemas elétricos	2,25
	<b>05</b>	Implementar circuitos com semicondutores	2,25
	<b>06</b>	Implementar circuitos amplificadores com transístores	2,25
	<b>07</b>	Implementar circuitos de eletrónica de potência	2,25
	<b>08</b>	Dimensionar condutores, proteções e circuitos de instalações de energia elétrica	2,25
	<b>09</b>	Executar circuitos de terra e de proteção contra descargas atmosféricas	2,25
	<b>10</b>	Executar projetos e instalações de iluminação	2,25
	<b>11</b>	Executar projetos e instalações elétricas residenciais	4,50
	<b>12</b>	Instalar sistemas de domótica	2,25
	<b>13</b>	Executar instalações coletivas e de sinalização e emergência	2,25
	<b>14</b>	Executar projetos e instalações elétricas industriais	4,50
	<b>15</b>	Aplicar transformadores	2,25
	<b>16</b>	Executar a instalação de motores elétricos	4,50
	<b>17</b>	Instalar e programar automatismos e autómatos	4,50
	<b>18</b>	Verificar a qualidade da energia elétrica e implementar soluções perante perturbações na rede	2,25
	<b>19</b>	Instalar equipamentos de contagem inteligente e interligar redes de energia	2,25
	<b>20</b>	Instalar sistemas de conversão de corrente elétrica	4,50
	<b>21</b>	Instalar sistema fotovoltaico para autoconsumo	2,25
	<b>22</b>	Projetar soluções de armazenamento de energia	4,50
	<b>23</b>	Instalar infraestruturas de carregamento de VE	2,25
	<b>24</b>	Propor sistemas de ventilação, aquecimento e refrigeração	2,25
	<b>25</b>	Instalar componentes de sistemas de gestão técnica	4,50
	<b>26</b>	Efetuar a manutenção preventiva de instalações de utilização MT e BT	4,50
	<b>27</b>	Elaborar documentação relativa a ligações à rede de distribuição em BT e MT	2,25
	<b>28</b>	Prestar esclarecimentos sobre as características de instalações de produção, transporte, distribuição e armazenamento de energia elétrica	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	29	Efetuar a manutenção preventiva e o diagnóstico de postos de transformação de energia elétrica	4,50
	30	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em eletricidade e eletrónica	2,25
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>92,25</b>

**Para obter a qualificação de Técnico/a de Instalações Eléctricas, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 24,75 pontos de crédito.**

## UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Medir sinais de comunicações	2,25
	02	Implementar a qualidade de serviço na rede	4,50
	03	Instalar uma rede de transmissão de sinais	4,50
	04	Instalar infraestruturas de rede móvel	4,50
	05	Implementar práticas de segurança em intervenções em redes de telecomunicações	4,50
	06	Dimensionar sistemas de produção de energia eólica para autoconsumo	2,25
	07	Executar a montagem de sistemas básicos de AVAC	4,50
	08	Desenvolver algoritmos	2,25
	09	Conceber programas em linguagem C/C++	4,50
	10	Conceber programas em linguagem estruturada	4,50
	11	Executar desenho esquemático e simulação de circuitos elétricos e eletrónicos	2,25
	12	Efetuar soldadura simples em eletrónica	4,50
	13	Efetuar a calibração de equipamentos	2,25
	14	Projetar e montar sistemas mecatrónicos	4,50
	15	Efetuar a programação de microcontroladores	4,50
	16	Programar manipuladores industriais robóticos	4,50
	17	Instalar e interligar redes de comunicação industriais	4,50
	18	Gerir a manutenção de equipamentos e sistemas	4,50
	19	Interagir em inglês no setor energético	4,50
	20	Orçamentar a execução de projetos e empreitada	2,25
	21	Executar trabalhos em altura em estruturas e plataformas	2,25
	22	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	<b>23</b>	Elaborar o plano de negócios	4,50
	<b>24</b>	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	<b>25</b>	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	<b>26</b>	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor da energia	4,50
	<b>27</b>	Gerir projetos	4,50
	<b>28</b>	Implementar normas, regulamentos e ensaios em ITED	2,25
	<b>29</b>	Efetuar uma instalação em fibra ótica numa ITED	2,25
	<b>30</b>	Efetuar uma ITED	4,50
	<b>31</b>	Implementar normas, regulamentos e ensaios em ITUR	2,25
	<b>32</b>	Efetuar uma ITUR	2,25
	<b>33</b>	Elaborar o projeto técnico de uma ITED	4,50
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>114,75</b>

**Anexo 6:****TÉCNICO/A DE MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS INDUSTRIALIS DE CALÇADO, MARROQUINARIA E COMPONENTES****PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>6</sup>**

**QUALIFICAÇÃO:** **Técnico/a de Manutenção de Equipamentos Industriais de Calçado, Marroquinaria e Componentes**

**Descrição Geral:** Realizar a instalação, a programação, a reparação e a manutenção de equipamentos industriais da produção de calçado, de marroquinaria e de componentes para calçado, de acordo com os requisitos e critérios de qualidade, de sustentabilidade e regulamentação de segurança aplicáveis, visando a melhoria contínua da qualidade e da produtividade.

---

<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**

<b>CÓDIGO UC</b>	<b>N.º UC</b>	<b>UNIDADES DE COMPETÊNCIA</b>	<b>PONTOS DE CRÉDITO</b>
	<b>01</b>	Gerir informação técnica de processos e equipamentos industriais de calçado, de marroquinaria e de componentes para calçado	2,25
	<b>02</b>	Implementar sistemas e processos de manutenção industrial	4,50
	<b>03</b>	Realizar desenhos técnicos de equipamentos mecânicos	4,50
	<b>04</b>	Preparar e implementar sistemas mecânicos	4,50
	<b>05</b>	Realizar a instalação e a manutenção de circuitos elétricos	4,50
	<b>06</b>	Realizar a instalação e a manutenção de máquinas elétricas	4,50
	<b>07</b>	Realizar a instalação e a manutenção de circuitos e equipamentos pneumáticos	4,50
	<b>08</b>	Realizar a instalação e a manutenção de circuitos e equipamentos eletropneumáticos	4,50
	<b>09</b>	Realizar a instalação e a manutenção de circuitos e equipamentos hidráulicos	2,25
	<b>10</b>	Realizar a instalação e a manutenção de circuitos e equipamentos eletrohidráulicos	4,50
	<b>11</b>	Realizar a instalação e a manutenção de autómatos programáveis (PLC)	4,50
	<b>12</b>	Realizar a programação de autómatos programáveis (PLC)	4,50
	<b>13</b>	Realizar a instalação e a manutenção de redes de autómatos (PLC)	2,25
	<b>14</b>	Realizar a instalação e a manutenção de sistemas robotizados	4,50
	<b>15</b>	Programar sistemas robotizados	4,50
	<b>16</b>	Realizar a instalação, programação, afinação e a manutenção de equipamentos de corte de calçado	2,25
	<b>17</b>	Realizar a instalação, programação, afinação e a manutenção de equipamentos de corte de marroquinaria	2,25
	<b>18</b>	Realizar a instalação, programação, afinação e a manutenção de equipamentos de preparação da costura de calçado	2,25
	<b>19</b>	Realizar a instalação, programação, afinação e a manutenção de equipamentos de preparação da costura de marroquinaria	2,25
	<b>20</b>	Realizar a instalação, programação, afinação e a manutenção de equipamentos de costura de calçado	4,50
	<b>21</b>	Realizar a instalação, programação, afinação e a manutenção de equipamentos de costura, montagem e acabamento de marroquinaria	4,50
	<b>22</b>	Realizar a instalação, programação, afinação e a manutenção de equipamentos de montagem e acabamento de calçado	4,50
	<b>23</b>	Realizar a instalação, programação, afinação e a manutenção de equipamentos de componentes de calçado - Solados	4,50

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	24	Realizar a instalação, programação, afinação e a manutenção de equipamentos de componentes de calçado - Reforços e acessórios	2,25
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>90,00</b>

**Para obter a qualificação de Técnico/a de Manutenção de Equipamentos Industriais de Calçado, Marroquinaria e Componentes, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito: 13,50 pontos de crédito a selecionar da Área Calçado, ou 13,50 pontos de crédito a selecionar da Área Marroquinaria, ou 13,50 pontos de crédito a selecionar da Área Componentes e 4,50 pontos de crédito a selecionar da Área Transversais.**

## UC OPCIONAIS

### ÁREA - CALÇADO

CÓDIGO UC	Nº UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver processos de produção de calçado	4,50
	02	Efetuar a programação, operacionalização e a manutenção de equipamentos automatizados de costura - CNC	2,25
	03	Elaborar projetos de otimização de equipamentos industriais para produção de calçado	4,50
	04	Elaborar projetos industriais para implementação de sistemas robotizados para produção de calçado	4,50
	05	Instalar e programar equipamentos de segurança em máquinas industriais para produção de calçado	4,50
	06	Instalar e programar equipamentos de visão artificial para produção de calçado	4,50
	07	Realizar a instalação, programação e a manutenção de equipamentos de manufatura aditiva de calçado	4,50
	08	Elaborar projetos de manutenção preventiva de equipamentos industriais para produção de calçado	4,50

## ÁREA - MARROQUINARIA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver processos de produção de marroquinaria	4,50
	02	Efetuar a programação, operacionalização e a manutenção de equipamentos automatizados de costura - CNC	2,25
	03	Elaborar projetos de otimização de equipamentos industriais para produção de marroquinaria	4,50
	04	Elaborar projetos industriais para implementação de sistemas robotizados para produção de marroquinaria	4,50
	05	Instalar e programar equipamentos de segurança em máquinas industriais para produção de marroquinaria	4,50
	06	Instalar e programar equipamentos de visão artificial para produção de marroquinaria	4,50
	07	Realizar a instalação, programação e a manutenção de equipamentos de manufatura aditiva de marroquinaria	4,50
	08	Elaborar projetos de manutenção preventiva de equipamentos industriais para produção de marroquinaria	4,50

## ÁREA - COMPONENTES PARA CALÇADO

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver processos de produção de componentes para calçado	4,50
	02	Instalar, programar e reparar equipamentos de produção de solas para calçado	2,25
	03	Instalar, programar e reparar equipamentos de produção de palmilhas para calçado	2,25
	04	Instalar, programar e reparar equipamentos de produção de reforços para calçado	2,25
	05	Elaborar projetos de otimização de equipamentos industriais - Componentes para calçado	4,50
	06	Elaborar projetos industriais de implementação de sistemas robotizados para produção de componentes para calçado	4,50
	07	Instalar e programar equipamentos de segurança em máquinas industriais para produção de componentes para calçado	4,50
	08	Instalar e programar equipamentos de visão artificial para produção de componentes para calçado	4,50
	09	Realizar a instalação, programação e a manutenção de equipamentos de manufatura aditiva de componentes para calçado	4,50
	10	Elaborar projetos de manutenção preventiva de equipamentos industriais para produção de componentes para calçado	4,50

## ÁREA - TRANSVERSAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	1	Adotar práticas de gestão da qualidade na manutenção industrial	4,50
	2	Coordenar equipas de trabalho	4,50
	3	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	4	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	5	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	6	Elaborar plano de negócio	4,50
	7	Interagir em inglês na manutenção de equipamentos industriais	4,50
	8	Interagir em língua estrangeira na manutenção de equipamentos industriais	4,50

<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>	<b>108,00</b>
---	---------------

**Anexo 7:****TÉCNICO/A DE APOIO À FAMÍLIA E À COMUNIDADE****PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>7</sup>**

**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Apoio à Família e à Comunidade

**Descrição Geral:** Planear, organizar e prestar cuidados de apoio direto a pessoas e/ou famílias, no domicílio ou em contexto institucional, nomeadamente idosos, pessoas com deficiência e incapacidades e pessoas com outro tipo de dependência funcional temporária ou permanente, contribuindo para o bem-estar biopsicossocial e para sua inclusão social, de acordo com as suas necessidades de apoio, as indicações da equipa técnica e os princípios deontológicos de atuação.

---

<sup>7</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**

<b>CÓDIGO UC</b>	<b>N.º UC</b>	<b>UNIDADES DE COMPETÊNCIA</b>	<b>PONTOS DE CRÉDITO</b>
	<b>01</b>	Prestar informação sobre o sector dos serviços de apoio à família e à comunidade	2,25
	<b>02</b>	Desenvolver políticas de intervenção social	2,25
	<b>03</b>	Identificar e articular respostas sociais no apoio à família e à comunidade	2,25
	<b>04</b>	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	<b>05</b>	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	<b>06</b>	Identificar as estruturas anatómicas no corpo humano	4,50
	<b>07</b>	Reconhecer patologias nos sistemas do corpo humano	4,50
	<b>08</b>	Analisar o processo de envelhecimento e as necessidades de apoio da pessoa idosa	4,50
	<b>09</b>	Apoiar pessoas com deficiência e incapacidades em contexto familiar e comunitário	2,25
	<b>10</b>	Planejar e organizar o apoio à prestação de cuidados	4,50
	<b>11</b>	Organizar e prestar cuidados de apoio à vida quotidiana da pessoa na realização de atividades instrumentais no contexto de apoio à família e à comunidade	4,50
	<b>12</b>	Organizar e prestar apoio nos cuidados básicos de higiene e apresentação pessoal no contexto de apoio à família e à comunidade	4,50
	<b>13</b>	Organizar e prestar apoio nos cuidados básicos de alimentação e hidratação no contexto de apoio à família e à comunidade	4,50
	<b>14</b>	Preparar e apoiar a mobilização, transferência e transporte de pessoas no apoio à família e à comunidade	4,50
	<b>15</b>	Acompanhar o estado de saúde da pessoa no apoio à família e à comunidade	2,25
	<b>16</b>	Implementar as normas de segurança e saúde nos serviços de apoio à família e à comunidade	2,25
	<b>17</b>	Prevenir e controlar infecções na higienização de roupas, espaços, materiais e equipamentos	4,50
	<b>18</b>	Separar e encaminhar resíduos em contexto de apoio à família e à comunidade	2,25
	<b>19</b>	Atuar em situações de emergência nos serviços de apoio à família e à comunidade	2,25
	<b>20</b>	Atuar em situações de segurança de pessoas e bens nos serviços de apoio à família e à comunidade	2,25
	<b>21</b>	Prevenir a negligência, abusos e/ou maus-tratos no apoio à família e à comunidade	2,25
	<b>22</b>	Apoiar a pessoa e/ou família nos diferentes ciclos de vida e em situações de crise	2,25
	<b>23</b>	Desenvolver atividades de animação no apoio à família e à comunidade	4,50

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	<b>24</b>	Promover a utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação disponíveis para o apoio à família e à comunidade	2,25
	<b>25</b>	Implementar medidas de segurança e proteção de dados em ambientes digitais	2,25
	<b>26</b>	Adotar práticas de gestão da qualidade no apoio à família e à comunidade	4,50
	<b>27</b>	Interagir em inglês no contexto de apoio à família e à comunidade	4,50
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>92,25</b>

**Para obter a qualificação de Técnico/a de Apoio à Família e à Comunidade, 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
	<b>01</b>	Interagir em língua estrangeira no contexto de apoio à família e à comunidade	4,50
	<b>02</b>	Gerir a viatura de apoio domiciliário	2,25
	<b>03</b>	Desenvolver atividades de animação através da expressão plástica	4,50
	<b>04</b>	Desenvolver técnicas de animação através da expressão musical e corporal	4,50
	<b>05</b>	Aplicar a expressividade corporal em contexto profissional	2,25
	<b>06</b>	Apoiar a inclusão social e comunitária da pessoa com deficiência ou incapacidade	2,25
	<b>07</b>	Apoiar a inclusão social e comunitária da pessoa idosa	2,25
	<b>08</b>	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	<b>09</b>	Promover os direitos e deveres fundamentais dos cidadãos	4,50
	<b>10</b>	Preparar o serviço de assistência pessoal no apoio à vida independente de pessoas com deficiência ou incapacidade	2,25
	<b>11</b>	Realizar o serviço de assistência pessoal no apoio à vida independente da pessoa com deficiência ou incapacidade	2,25
	<b>12</b>	Comunicar em Língua Gestual Portuguesa	4,50

<b>Total de pontos de crédito da componente tecnológica</b>	<b>110,25</b>
---	---------------

**Anexo 8:****TÉCNICO/A DE MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS TURÍSTICOS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>8</sup>**

**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Manutenção de Equipamentos Turísticos

**Descrição Geral:** Definir, efetuar e controlar operações em equipamentos turísticos de manutenção nas redes de águas e esgotos, nas estruturas de madeira, metálicas e de alvenaria, nos equipamentos de refrigeração e climatização e nas instalações elétricas de baixa tensão e equipamentos de gás, respeitando as normas de proteção do ambiente, qualidade e de segurança e saúde no trabalho.

---

<sup>8</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**

<b>CÓDIGO UC</b>	<b>N.º UC</b>	<b>UNIDADES DE COMPETÊNCIA</b>	<b>PONTOS DE CRÉDITO</b>
	<b>01</b>	Efetuar o controlo dimensional	2,25
	<b>02</b>	Planear e realizar a manutenção das canalizações	4,50
	<b>03</b>	Planear e realizar a manutenção de redes de águas residuais	4,50
	<b>04</b>	Planear e realizar a manutenção de circuitos de água	4,50
	<b>05</b>	Planear e realizar a manutenção de equipamentos de piscina	2,25
	<b>06</b>	Planear e realizar a manutenção de sistemas e programas de rega	4,50
	<b>07</b>	Planear e realizar a manutenção de equipamentos de medição	4,50
	<b>08</b>	Planear e realizar a manutenção de estruturas em madeira	2,25
	<b>09</b>	Planear e realizar a ligação de peças e vidros/ferragens em madeira	4,50
	<b>10</b>	Executar e interpretar desenhos técnicos	4,50
	<b>11</b>	Planear e realizar a manutenção de estruturas metálicas	2,25
	<b>12</b>	Planear e realizar a manutenção de estruturas de alvenaria	2,25
	<b>13</b>	Planear a manutenção em hotelaria	4,50
	<b>14</b>	Planear e realizar a manutenção de circuitos de proteção	2,25
	<b>15</b>	Detetar e reparar avarias em instalações elétricas	4,50
	<b>16</b>	Planear e realizar a manutenção de circuitos de sinalização, intercomunicação e segurança	4,50
	<b>17</b>	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho de manutenção de equipamentos turísticos	2,25
	<b>18</b>	Planear e realizar a manutenção de quadros elétricos	2,25
	<b>19</b>	Elaborar relatórios de manutenção	2,25
	<b>20</b>	Detetar e reparar avarias em equipamentos de refrigeração e congelação	4,50
	<b>21</b>	Detetar e reparar avarias em aparelhos de ar condicionado	2,25
	<b>22</b>	Detetar e reparar avarias em centrais de climatização	4,50
	<b>23</b>	Planear e realizar a manutenção em aparelhos a gás	4,50
	<b>24</b>	Gerir stocks	2,25
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>83,25</b>

**Para obter a qualificação de Técnico/a de Manutenção de Equipamentos Turísticos, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 9 pontos de crédito.**

## UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	<b>01</b>	Interagir em inglês no serviço de manutenção de equipamentos turísticos	4,50
	<b>02</b>	Interagir em língua estrangeira no serviço de manutenção de equipamentos turísticos	4,50
	<b>03</b>	Desenvolver competências pessoais para a empregabilidade e empreendedorismo	2,25
	<b>04</b>	Estimar custos da manutenção	2,25
	<b>05</b>	Adotar práticas de gestão da qualidade em hotelaria	2,25
	<b>06</b>	Executar soldadura e soldobrasagem	4,50
	<b>07</b>	Executar desenhos técnicos de esquemas eletromecânicos	4,50
	<b>08</b>	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	<b>09</b>	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>92,25</b>

## 5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Retificação do Referencial de Competências da qualificação de **Técnico/a de Fotografia**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações:

Retificação da UC «Elaborar narrativas visuais a partir de imagens fotográficas», que passa a designar-se «Criar narrativas visuais a partir de imagens fotográficas».

Exclusão da UC «Executar pós-produção fotográfica», com 2,25 pontos de crédito;

Alteração dos pontos de crédito da UC «Estabelecer *workflow* na pós-produção fotográfica» que passa a ter 4,50 pontos de crédito.

Esta retificação terá efeitos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2026.

- Retificação do Referencial de Competências da qualificação de **Técnico/a Especialista em Gestão e Controlo de Energia**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações:

Retificação da UC01799 - «Instalar *kit* de sistema fotovoltaico para autoconsumo», que passa a designar-se «Instalar sistema fotovoltaico para autoconsumo».

Esta retificação terá efeitos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de julho de 2025.

- Retificação do Referencial de Competências das qualificações de **Técnico/a de Sistemas Térmicos de Energias Renováveis**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações:

Retificação da UC01799 - «Instalar *kit* de sistema fotovoltaico para autoconsumo», que passa a designar-se «Instalar sistema fotovoltaico para autoconsumo».

Esta retificação terá efeitos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2025.

- Retificação do Referencial de Competências da qualificação de **Técnico/a de Eletrónica e Comunicações**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações:

Integração de duas UC nas UC opcionais, designadamente: «Executar operações de acesso e intervenção em redes e infraestruturas da rede móvel» (4,5 pc) e «Executar operações de acesso, posicionamento e resgate por cordas em infraestruturas de telecomunicações» (2,25 pc).

Esta retificação terá efeitos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2025.

## 7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Artes Gráficas (213371)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Produção Aeronáutica - Montagem de Estruturas (525260)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Eletrotecnia (522237)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Instalações Elétricas (522238)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Manutenção de Máquinas de Calçado e de Marroquinaria (542122)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Apoio Familiar e de Apoio à Comunidade (762319)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Geriatria (762335)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Manutenção - Hotelaria (811378)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.