

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 7/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Franca de Xira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ..... 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 8/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento do Município de Vila Franca de Xira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ..... 15
- Acordo coletivo de trabalho n.º 9/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento do Município de Vila Franca de Xira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 25
- Acordo coletivo de trabalho n.º 10/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Vale de Santiago e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 35
- Acordo coletivo de trabalho n.º 11/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Viana do Alentejo e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA ..... 51
- Aviso n.º 2/2026 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 322/2015 entre o Município de Alpiarça e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA ..... 67
- Aviso n.º 3/2026 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 74/2015 entre o Município de Alvaiázere e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ..... 70

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### DESPACHOS/PORTARIAS:

- White and Green Natural, SA - Autorização de laboração contínua ..... 83
- ECOGRÉS - Cerâmica Ecológica, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua ..... 85

## CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global ..... 87
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves (ANCAVE) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global ..... 136

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### I – ESTATUTOS:

- Sindicato dos Técnicos de Voo da Aviação Civil - Cancelamento ..... 176
- Federação Sindical das Comunicações - FESIC - Cancelamento ..... 177
- Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP - Cancelamento ..... 178
- SINAPEM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Emergência Médica - Cancelamento ..... 179

#### II – DIREÇÃO:

- SINTARQ - Sindicato dos Trabalhadores em Arquitectura - Eleição ..... 180
- Sindicato Nacional de Quadros Técnicos - SNAQ - Eleição ..... 181
- Sindicato Nacional da Inspeção da Segurança Social - SNISS - Alteração ..... 182

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### II – ELEIÇÕES:

- SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA - Eleição ..... 183

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

#### I – CONVOCATÓRIAS:

- Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, L.<sup>da</sup> - Convocatória ..... 184
- ADP Fertilizantes, SA - Convocatória ..... 185
- Manpower Talent Based Outsourcing, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Convocatória ..... 186
- Amorim Cork Solutions, SA (anteriormente denominada Amorim Cork Composites, SA) - Convocatória ..... 187

#### II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- AMTROL - Alfa, Metalomecânica, SA - Eleição ..... 188

**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: [dsrctot@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrctot@dgert.mtsss.pt).

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

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

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

**Nota:**

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo de trabalho n.º 7/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Franca de Xira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP****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, nos seus artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Autarquias Locais, particularmente aos Municípios, na qualidade de Empregadores Públicos para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados doravante por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Câmara Municipal de Vila Franca de Xira presta às populações, e ainda aos meios de que deve dispor para a prossecução do interesse público, das atribuições e dos fins e objetivos que, por Lei, lhe cabe prosseguir, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções e beneficiando tanto os trabalhadores, como as entidades empregadoras, numa relação negocial construtiva, em prol da missão de serviço público.

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**

## Cláusula 1.ª

**Âmbito de aplicação**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, através de qualquer forma de vínculo, que exercem funções na Câmara Municipal de Vila Franca de Xira, doravante designado por Empregador Público ou EP.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Vila Franca de Xira não filiados no sindicato outorgante, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do respetivo contrato de trabalho, se posterior.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 12 (doze) trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e tem a duração de dois anos, renovando-se automática e sucessivamente por iguais períodos, salvo se for denunciado nos termos legais.

2- A denúncia, total ou parcial, do presente Acordo pode ser efetuada por qualquer das partes, nos termos e prazos previstos nos artigos 373.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

3- Em caso de denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da denúncia mantêm-se em vigor até serem substituídas por novo acordo, sem prejuízo do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

4- O presente Acordo pode ser revisto, total ou parcialmente, a todo o tempo, por iniciativa de qualquer das partes, mediante negociação coletiva, nos termos legalmente previstos.

## **CAPÍTULO II**

### **Organização do tempo de trabalho**

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Período de funcionamento**

O período de funcionamento decorre das 7:00 horas às 19:00 horas, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

#### **Cláusula 4.ª**

##### **Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e sete horas diárias, salvo o previsto no capítulo III do presente acordo.

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

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

#### **Cláusula 5.ª**

##### **Descanso diário e semanal**

1- Sem prejuízo do estabelecido noutras disposições do presente ACEP ou da LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

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

3- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua 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.

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

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

#### **Cláusula 6.ª**

##### **Horário de trabalho**

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, de acordo com as necessidades permanentes do serviço, com informação prévia ao trabalhador e ao Sindicato.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda

uma semana, por motivos de interesse público, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a comunicação prévia à organização sindical.

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

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

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

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

#### Cláusula 7.<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 flexível;
- b) Horário rígido;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Meia jornada;
- f) Trabalho por turnos;
- g) Isenção de horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante consulta prévia à associação sindical subscritora, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor, designadamente no âmbito das Escolas e das Unidades Funcionais de Saúde, tendo em conta os respetivos horários de funcionamento e de prestação de serviço público.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

2- A adoção da modalidade de horário flexível está sujeita às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8:30 horas e as 19:00 horas, com 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.

3- Verificando-se a existência de um excesso ou crédito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, o mencionado excesso ou crédito de horas transita para o período de aferição imediatamente seguinte, sendo gozado no referido período de aferição imediatamente subsequente, até ao limite máximo do período igual à duração média diária do trabalho.

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

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

6- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período de aferição imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado, desde que não ultrapasse o limite de 10 horas para o mês.

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 9.<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.

#### Cláusula 10.<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, 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 11.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1- A modalidade de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único 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 efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 4.<sup>a</sup> deste Acordo.

4- A jornada contínua pode ser atribuída, pelo prazo de um ano, desde que não colida com as necessidades do serviço, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

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

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

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

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

e) Trabalhador-estudante;

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

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

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

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

8- A atribuição e autorização do horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode criar nem dar azo e causa, em caso algum, a disparidades ou desigualdades substanciais de tratamento entre trabalhadores do mesmo serviço ou unidade orgânica.

9- O indeferimento do pedido de jornada contínua está sujeito ao dever geral de fundamentação dos atos administrativos legalmente previsto.

#### Cláusula 12.<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, 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 crónica.

5- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao dirigente máximo do serviço.

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

#### Cláusula 13.<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, 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- 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 setor, 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, salvo o disposto no capítulo III do presente acordo;

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

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, 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, de transporte e de tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito;

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

#### Cláusula 14.<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- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

- a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;
- b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;
- c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário de trabalho pode ser aplicada aos trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora do serviço ou unidade orgânica onde o trabalhador está colocado e a que está afeto, dependendo de acordo entre o empregador público e o trabalhador, o qual deve ser reduzido a escrito, com respeito pelo disposto na presente cláusula e nas demais disposições legais e constantes deste ACEP vigentes e aplicáveis.

2- 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.º da LTFP.

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

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

#### Cláusula 16.<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.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias, em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º da LTFP.

3- Para efeitos do estipulado no n.º 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 17.<sup>a</sup>

##### Limites ao trabalho suplementar

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

casos fortuitos ou de força maior ou nas situações destinadas a 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 suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação de trabalho suplementar 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 suplementar, nos termos do disposto no artigo 227.º do Código do Trabalho, aplicável por remissão do n.º 1 do artigo 120.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Interrupção ocasional**

1- Nos termos dos artigos 101.º e 102.º, n.º 2, da LTFP, conjugados com o artigo 197.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) A interrupção de trabalho por 15 minutos no período da manhã e no período da tarde;
- b) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;
- c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade do órgão ou serviço, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) As impostas por normas especiais de segurança e saúde 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 deste.

### CAPÍTULO III

## **Central Municipal de Operações de Socorro**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- O trabalho prestado pelos trabalhadores integrados ou a prestar apoio na CMOS é organizado de segunda-feira a domingo.

2- Para efeitos de cômputo do tempo de trabalho, nos termos do número anterior, entende-se que a semana de trabalho tem início às 00h00 de segunda-feira e termina às 24h00 do domingo seguinte.

3- O Empregador Público deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação das horas de início e de termo do trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

1- Aos trabalhadores integrados ou a prestar apoio na CMOS é aplicável a modalidade de horário de trabalho por turnos, organizado através de uma laboração de dois ou mais turnos.

2- 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.

3- Podem ser criados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento do serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

4- No regime de trabalho por turnos não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho.

5- As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo

6- As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

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

a) Almoço – entre as 12h00 e as 14h30;

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

c) Ceia – entre as 02h00 e as 04h00.

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

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

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

11- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos, de quatro em quatro semanas.

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

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

14- 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 00h00 às 24h00).

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

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

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

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

17- 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.

## CAPÍTULO IV

### Teletrabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Regime de teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações do 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 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

### Férias e faltas

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo avaliativo anterior.

3- Ao período de férias referido no número anterior acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

4- 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 conjugada da presente disposição com a disposição constante no n.º 2 da presente cláusula.

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Dispensas e faltas justificadas

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

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário 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.

## CAPÍTULO VI

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção de risco e doença profissionais, asseguradas pelo empregado público, de acordo com a lei.

2- 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

3- 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.

4- Nos setores de atividade de maior risco e penosidade, a periodicidade dos exames previstos no número anterior é reduzida para metade.

5- O empregador público obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Equipamento individual**

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidos pelo empregador público, sem qualquer dispêndio para os trabalhadores, e na sua escolha deverão ser tidos em conta os requisitos de segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como as condições climáticas dos locais de trabalho e os períodos do ano.

#### Cláusula 26.<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 SINTAP, 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.

## CAPÍTULO VII

### **Disposições finais**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Divulgação obrigatória**

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, sendo divulgado pelos meios adequados.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte, de acordo com o número de subscritores.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Resolução de conflitos coletivos

- 1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.
- 2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

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

Pelo empregador público autárquico 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.º, número 2, alínea *a)*, e 364.º, número 4, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, e bem assim no artigo 35.º, número 1, alínea *a)*, e número 2, alíneas *a)* e *f)*, ambos do Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e constante do respetivo anexo I, na redação em vigor.

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

Ex.<sup>mo</sup> Sr. *Fernando Augusto Melo de Sousa*, que outorga na qualidade de secretário regional e na qualidade de mandatário em representação do SINTAP e a Ex.<sup>ma</sup> Sr.<sup>a</sup> *Cristina dos Anjos Assis Jerónimo da Conceição*, que outorga na qualidade de secretária regional e na qualidade de mandatária em representação do SINTAP.

Depositado em 10 de fevereiro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 10/2026, a fl. 100 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 8/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento do Município de Vila Franca de Xira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**

#### **Preâmbulo**

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 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 por ACEP.

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

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, através de qualquer forma de vínculo, que exercem funções nos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira, doravante designado por Empregador Público ou EP.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores nos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira não filiados no sindicato outorgante, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do respetivo contrato de trabalho, se posterior.

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

##### **Cláusula 2.ª**

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

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e tem a duração de dois anos, renovando-se automática e sucessivamente por iguais períodos, salvo se for denunciado nos termos legais.

2- A denúncia, total ou parcial, do presente Acordo pode ser efetuada por qualquer das partes, nos termos e prazos previstos nos artigos 373.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

3- Em caso de denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da denúncia mantêm-se em vigor até serem substituídas por novo acordo, sem prejuízo do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

4- O presente Acordo pode ser revisto, total ou parcialmente, a todo o tempo, por iniciativa de qualquer das partes, mediante negociação coletiva, nos termos legalmente previstos.

## CAPÍTULO II

### Organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período de funcionamento

O período de funcionamento decorre das 7:00 horas às 19:00 horas, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e sete horas diárias.

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Descanso diário e semanal

1- Sem prejuízo do estabelecido noutras disposições do presente ACEP ou da LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

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

3- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua 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.

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, de acordo com as necessidades permanentes do serviço, com informação prévia ao trabalhador e ao Sindicato.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, por motivos de interesse público, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por

ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a comunicação prévia à organização sindical.

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

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

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

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

#### Cláusula 7.<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 flexível;
- b) Horário rígido;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Meia jornada;
- f) Trabalho por turnos;
- g) Isenção de horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante consulta prévia à associação sindical subscritora, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor, designadamente no âmbito das Escolas e das Unidades Funcionais de Saúde, tendo em conta os respetivos horários de funcionamento e de prestação de serviço público.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

2- A adoção da modalidade de horário flexível está sujeita às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8:30 horas e as 19:00 horas, com 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.

3- Verificando-se a existência de um excesso ou crédito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, o mencionado excesso ou crédito de horas transita para o período de aferição imediatamente seguinte, sendo gozado no referido período de aferição imediatamente subsequente, até ao limite máximo do período igual à duração média diária do trabalho.

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

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

6- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período de aferição imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado, desde que não ultrapasse o limite de 10 horas para o mês.

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 9.<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.

#### Cláusula 10.<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, 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 11.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1- A modalidade de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único 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 efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 4.<sup>a</sup> deste Acordo.

4- A jornada contínua pode ser atribuída, pelo prazo de um ano, desde que não colida com as necessidades do serviço, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

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

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

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

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

e) Trabalhador-estudante.

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

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

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

8- A atribuição e autorização do horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode criar nem dar azo e causa, em caso algum, a disparidades ou desigualdades substanciais de tratamento entre trabalhadores do mesmo serviço ou unidade orgânica.

9- O indeferimento do pedido de jornada contínua está sujeito ao dever geral de fundamentação dos atos administrativos legalmente previsto.

#### Cláusula 12.<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, 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 crónica.

5- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao dirigente máximo do serviço.

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

#### Cláusula 13.<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, 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- 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 setor, 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, salvo o disposto no capítulo III do presente acordo;

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

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, 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, de transporte e de tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito;

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

#### Cláusula 14.<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- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

- a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;
- b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;
- c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário de trabalho pode ser aplicada aos trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora do serviço ou unidade orgânica onde o trabalhador está colocado e a que está afeto, dependendo de acordo entre o empregador público e o trabalhador, o qual deve ser reduzido a escrito, com respeito pelo disposto na presente cláusula e nas demais disposições legais e constantes deste ACEP vigentes e aplicáveis.

2- 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.º da LTFP.

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

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

#### Cláusula 16.<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.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias, em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º da LTFP.

3- Para efeitos do estipulado no n.º 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 17.<sup>a</sup>

##### Limites ao trabalho suplementar

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

casos fortuitos ou de força maior ou nas situações destinadas a 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 suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação de trabalho suplementar 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 suplementar, nos termos do disposto no artigo 227.º do Código do Trabalho, aplicável por remissão do n.º 1 do artigo 120.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Interrupção ocasional**

1- Nos termos dos artigos 101.º e 102.º, n.º 2, da LTFP, conjugados com o artigo 197.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) A interrupção de trabalho por 15 minutos no período da manhã e no período da tarde;
- b) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;
- c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade do órgão ou serviço, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) As impostas por normas especiais de segurança e saúde 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 deste.

### CAPÍTULO III

#### **Teletrabalho**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Regime de teletrabalho**

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações do 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 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 IV

#### **Férias e faltas**

#### Cláusula 20.<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 ci-

vil, nos termos previstos no n.º 1, do Artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo avaliativo anterior.

3- Ao período de férias referido no número anterior acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

4- 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 conjugada da presente disposição com a disposição constante no n.º 2 da presente cláusula.

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Dispensas e faltas justificadas

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

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário 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 22.<sup>a</sup>

##### Tolerâncias de ponto – Regime de turnos, piquetes

1- Sempre que seja concedida tolerância de ponto aos trabalhadores dos SMAS de Vila Franca de Xira, o respetivo direito de gozo deverá ser assegurado a todos os trabalhadores, independentemente do regime de horário ou da integração em escalas de turnos, nomeadamente nos setores da água, saneamento, operadores, estações elevatórias e telefonistas, sem prejuízo da garantia e efetiva prestação dos serviços públicos essenciais nos dias de tolerância de ponto, designadamente nas situações de avaria ou rutura em que seja necessário assegurar a reposição do fornecimento de água ou saneamento aos cidadãos, instituições e empresas.

2- Aos trabalhadores integrados em regimes de turnos ou piquetes que, por força da escala, se encontrem em dia de trabalho coincidente com a data da tolerância de ponto, é garantido o direito ao gozo dessa tolerância em data posterior, a definir de comum acordo, a qual deverá ser obrigatoriamente usufruída no prazo máximo de 3 meses, sem prejuízo do disposto nos termos regulamentares aplicáveis.

## CAPÍTULO VI

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção de risco e doença profissionais, asseguradas pelo empregado público, de acordo com a lei.

2- 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.

3- 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.

4- Nos setores de atividade de maior risco e penosidade, a periodicidade dos exames previstos no número anterior é reduzida para metade.

5- O empregador público obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Equipamento individual**

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidos pelo empregador público, sem qualquer dispendio para os trabalhadores, e na sua escolha deverão ser tidos em conta os requisitos de segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como as condições climáticas dos locais de trabalho e os períodos do ano.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Suplemento de penosidade e insalubridade**

1- Os trabalhadores dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira que exerçam funções em contextos de trabalho caracterizados por especial penosidade e insalubridade nas áreas do saneamento, do tratamento de efluentes ou do asfaltamento de rodovias, ou cuja atividade concretamente exercida diga respeito, se relacione ou interfira com a rede de saneamento, com o tratamento de efluentes ou com o asfaltamento de rodovias, ainda que pontualmente e neste caso quando a exerçam, têm direito à atribuição de subsídio de penosidade e insalubridade, nos termos legalmente vigentes e aplicáveis.

2- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação efetiva de trabalho penoso ou insalubre, e, constituindo 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 nº1 do artigo 152º LTFP.

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

4- 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.

### CAPÍTULO VII

#### **Disposições finais**

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Divulgação obrigatória**

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, sendo divulgado pelos meios adequados.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte, de acordo com o número de subscritores.

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

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

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à

5- outra parte e à DGAEP, com a antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

6- As deliberações da comissão paritária, quando tomadas por unanimidade, passam a constituir parte deste acordo.

7- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

8- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

9- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

10- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas preferencialmente por via eletrónica.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Resolução de conflitos coletivos

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

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

Documento assinado no dia 15 de janeiro de 2026, com cópias para os outorgantes, com entrada em vigor no dia imediatamente a seguir à publicação.

Pelo empregador público, Serviços Municipalizados de Água e Saneamento do Município de Vila Franca de Xira:

Ex.<sup>mo</sup> Sr. *Arlindo de Matos Dias*, na qualidade de presidente do conselho de administração dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento, do Município de Vila Franca de Xira.

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

Ex.<sup>ma</sup> Sr.<sup>a</sup> *Ana Luisa Canhão Afonso*, que outorga na qualidade de secretária regional e na qualidade de mandatária em representação do SINTAP e a Ex.<sup>ma</sup> Sr.<sup>a</sup> *Cristina dos Anjos Assis Jerónimo da Conceição*, que outorga na qualidade de secretária regional e na qualidade de mandatária em representação do SINTAP.

Depositado em 12 de fevereiro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 11/2026, a fl. 100 do livro n.º 3.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo de trabalho n.º 9/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento do 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 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 por ACEP.

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

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**

## Cláusula 1.ª

**Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o SMAS 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 da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 70 (setenta) trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACEP terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos, e substitui ou derroga expressa e parcialmente o ACEP n.º 004/2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 1, de 2 de janeiro, exclusivamente na parte relativa ao acordo aí estabelecido entre o empregador público e o STAL.

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

## CAPÍTULO II

### Organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho 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 diários.
- 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 excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.
- 4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical.
- 5- O 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 carácter 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 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.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

### Cláusula 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 3ª deste ACEP.

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

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

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

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

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.º da LTFP.

4- 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 tempo 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.º da LTFP, será devido em período de férias, em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º da LTFP.

3- Para efeitos de pagamento do suplemento remuneratório 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.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com o artigo 227.º 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.º, n.º 1 e 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo obtidos por força da aplicação conjunta da presente disposição com a disposição constante no n.º 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.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

#### Cláusula 16.<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 dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira que exer-

çam funções em contextos de trabalho caracterizados por especial penosidade e insalubridade nas áreas do saneamento, do tratamento de efluentes ou do asfaltamento de rodovias, ou cuja atividade concretamente exercida diga respeito, se relacione ou interfira com a rede de saneamento, com o tratamento de efluentes ou com o asfaltamento de rodovias, ainda que pontualmente e neste caso quando a exerçam, têm direito à atribuição de subsídio de penosidade e insalubridade, nos termos legalmente vigentes e aplicáveis.

2- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação efetiva de trabalho penoso ou insalubre, e, constituindo 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 nº1 do artigo 152º LTFP.

3- 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.

4- 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>

##### **Tolerâncias de ponto - Regime de turnos, piquetes**

1- Sempre que seja concedida tolerância de ponto aos trabalhadores dos SMAS de Vila Franca de Xira, o respetivo direito de gozo deverá ser assegurado a todos os trabalhadores, independentemente do regime de horário ou da integração em escalas de turnos, nomeadamente nos setores da água, saneamento, operadores, estações elevatórias e telefonistas, sem prejuízo da garantia e efetiva prestação dos serviços públicos essenciais nos dias de tolerância de ponto, designadamente nas situações de avaria ou rutura em que seja necessário assegurar a reposição do fornecimento de água ou saneamento aos cidadãos, instituições e empresas.

2- Aos trabalhadores integrados em regimes de turnos ou piquetes que, por força da escala, se encontrem em dia de trabalho coincidente com a data da tolerância de ponto, é garantido o direito ao gozo dessa tolerância em data posterior, a definir de comum acordo, a qual deverá ser obrigatoriamente usufruída no prazo máximo de 3 meses, sem prejuízo do disposto nos termos regulamentares aplicáveis.

#### Cláusula 19.<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 20.<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 a 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 IV

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

###### Cláusula 21.<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 22.<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 23.<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 24.<sup>a</sup>

###### Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se des-

tine 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 25.<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 26.<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 V**

#### **Disposições finais**

Cláusula 27.<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 28.<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.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 29.<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 30.<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.

Vila Franca de Xira, 15 de janeiro de 2026.

Pelos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira:

Ex.<sup>mo</sup> Sr. *Arlindo de Matos Dias*, que outorga na qualidade de presidente do conselho de administração dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira.

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

Ex.<sup>mo</sup> Sr. *Ludgero Paulo Nascimento Pintão*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL e o Ex.<sup>mo</sup> Sr. *Carlos Manuel Faia Fernandes*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 16 de fevereiro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 13/2026, a fl. 101 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 10/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Vale de Santiago e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

#### **Preâmbulo**

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

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

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

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Freguesia de Vale de Santiago, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

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

##### **Cláusula 2.ª**

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

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

## CAPÍTULO II

### Organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

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

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

- a) Domingo e Segunda-feira; ou
- b) Sexta-feira e Sábado.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

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

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

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

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

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

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

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

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

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Horários específicos**

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Feriado municipal e Carnaval

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Suplemento de penosidade e insalubridade**

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

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

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Atividade sindical nos locais de trabalho**

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

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

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

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

### CAPÍTULO III

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

##### **SECÇÃO I**

##### **Disposições gerais**

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

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

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

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

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

## SECÇÃO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Direito de informação

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

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

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

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

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

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Direito de formação**

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

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

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Direito de representação**

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

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Processo eleitoral**

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

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral,

nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Crédito de Horas**

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessá-

rios, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

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

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

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

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

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

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

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

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

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

### SECÇÃO III

#### Serviços de segurança e saúde no trabalho

##### Cláusula 34.ª

##### Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

##### Cláusula 35.ª

##### Objetivos

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

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

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Competências**

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

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

*a)* Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

*b)* Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

*c)* Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

*d)* Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

*e)* Elaborar um programa de prevenção de riscos;

*f)* Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

*g)* Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

*h)* Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

*i)* Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

*j)* Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

*k)* Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

*l)* Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

*m)* Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

*n)* Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

*o)* Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Medicina do trabalho**

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

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

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

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

*c)* Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;

*d)* Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

*e)* No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

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

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Encargos**

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

**SECÇÃO IV****Disposições comuns****Cláusula 39.<sup>a</sup>****Equipamentos de proteção individual**

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

**Cláusula 40.<sup>a</sup>****Vestiários, Lavabos e Balneários**

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

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

**Cláusula 41.<sup>a</sup>****Refeitórios e locais para refeição**

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Primeiros Socorros**

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

**Disposições finais**Cláusula 44.<sup>a</sup>**Divulgação obrigatória**

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

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Participação dos trabalhadores**

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

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Procedimento culposo**

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

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

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as

disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

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

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

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

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

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

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

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

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Vale de Santiago, 30 de janeiro de 2026.

Pela Freguesia de Vale de Santiago:

Sr.<sup>a</sup> *Inês Sofia Sobral da Palma*, na qualidade de presidente da Freguesia de Vale de Santiago.

Sr. *Florival Matos Silvestre*, na qualidade de secretário da Freguesia de Vale de Santiago.

Sr. *José Manuel da Silva*, na qualidade de tesoureiro da Freguesia de Vale de Santiago.

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

Sr. *Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sr.<sup>a</sup> *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 16 de fevereiro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 12/2026, a fl. 101 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 11/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Viana do Alentejo e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

#### **Preâmbulo**

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

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

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

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Viana do Alentejo, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 30 (trinta) trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

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

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

## CAPÍTULO II

### Organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

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

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

- a) Domingo e Segunda-feira; ou
- b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

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

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para de terminado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

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

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

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

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;
- f) Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:
  - g) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
  - h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

4- 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.

5- 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.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Horários específicos**

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia

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

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2018.

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de

4- férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

5- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

6- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

7- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Feriado municipal e Carnaval

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

seguinte duração:

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- e) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Suplemento de penosidade e insalubridade**

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

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

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STFPSSRA, representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Atividade sindical nos locais de trabalho**

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

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

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

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

### CAPÍTULO III

## **Segurança e saúde no trabalho**

### SECÇÃO I

#### **Disposições Gerais**

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

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

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da

segurança e saúde dos trabalhadores.

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

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

## SECÇÃO 11

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador público

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

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

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

c) 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;

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

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

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

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

h) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descuidando as medidas de proteção individual;

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

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

k) 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;

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

m) 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

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

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

p) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Direito de informação

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1<sup>os</sup> socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Direito de formação**

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

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

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Direito de representação**

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

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 2 (dois), definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Processo eleitoral**

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

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos

promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas**

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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

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

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

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 2r (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

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

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

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação.

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

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

### SECÇÃO III

#### Serviços de segurança e saúde no trabalho

##### Cláusula 34.ª

##### Serviços de segurança e saúde no trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

##### Cláusula 35.ª

##### Objetivos

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

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

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Competências**

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

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

a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Medicina do trabalho**

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

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

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

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

c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

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

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Encargos**

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

## SECÇÃO IV

**Disposições comuns**Cláusula 39.<sup>a</sup>**Equipamentos de proteção individual**

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Vestiários, lavabos e balneários**

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

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Refeitórios e locais para refeição**

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Primeiros socorros**

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

**Disposições finais**Cláusula 44.<sup>a</sup>**Divulgação obrigatória**

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

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Participação dos trabalhadores**

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

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.0 da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Procedimento culposo**

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

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

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as

disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

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

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

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

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

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

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

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

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Viana do Alentejo, 11 de fevereiro de 2026.

Pelo Município de Viana do Alentejo:

*Luís Miguel Horta Metrogos*, na qualidade de presidente da câmara municipal.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA:

*Mariana Gertrudes Freira Recto*, na qualidade membro da direção e mandatária.

*Carla Isabel Lapa Calado*, na qualidade membro da direção e mandatária.

Depositado em 20 de fevereiro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 14/2026, a fl. 101 do livro n.º 3.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Aviso n.º 2/2026 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 322/2015 entre o Município de Alpiarça e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

Alteração ao Acordo Colectivo de Empregador Público (ACEP) n.º 322/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 249, de 22 de dezembro de 2015, e alteração publicada em *Diário da República*, 2.ª série n.º 77, de 19 de abril de 2018 entre o Município de Alpiarça - Câmara Municipal e o STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

## Cláusula 13.ª-A

**Direito a férias**

(alteração na íntegra)

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada 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, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir do biénio 2015/2016.

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

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

5- 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.

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

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

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 1.º grau da linha reta, ou falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º 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 ao 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 de cadastro do trabalhador.

10- Os trabalhadores que gozem a totalidade das férias até 31 de maio e/ou de 1 de outubro a 31 de dezembro, têm direito a um acréscimo de 5 dias úteis de férias, os quais podem ser gozados no ano seguinte, não podendo, em qualquer caso, optar pelos meses de junho, julho, agosto e setembro, para o seu gozo.

11- Os trabalhadores terão um acréscimo de 1 dia de férias, em função da idade, atribuídos da seguinte forma:

- Acréscimo de 1 dia de férias a partir dos 39 anos de idade

- Acréscimo de 2 dias de férias a partir dos 49 anos de idade
- Acréscimo de 3 dias de férias a partir dos 59 anos de idade

12- A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-B

##### Dispensas e faltas justificadas

(alteração na íntegra)

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

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

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

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

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

4- Pode ser concedida dispensa a trabalhador dador de sangue ou de medula, que comprovadamente o faça, com o limite máximo de 4 dias por ano.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-E

##### Trabalho a tempo parcial

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

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

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

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

## CAPÍTULO II

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-H

##### Princípios gerais

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-I

##### Medicina no trabalho

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

Cláusula 13.<sup>a</sup>-J**Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho**

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

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

Alpiarça, 28 de janeiro de 2026.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Alpiarça:

*Sónia Isabel Fernandes Sanfona Cruz Mendes*, na qualidade de presidente da câmara.

Pela associação sindical:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA:

*Ana Cristina dos Santos Banito Lopes Tomé*, na qualidade de mandatária e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

*Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues*, na qualidade de mandatário e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado em 11 de fevereiro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 9/2026, a fl. 100 do livro n.º 3.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Aviso n.º 3/2026 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 74/2015 entre o Município de Alvaiázere e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**

Alteração do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 74/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 194, de 5 de outubro de 2015, entre o Município de Alvaiázere e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

## Artigo 1.º

## Alterações

São alteradas e revogadas as seguintes cláusulas do ACEP acima referenciado:

## Cláusula 2.ª

## Vigência, denúncia e sobrevivência

- 1- (...)
- 2- O presente ACEP vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos.
- 3- (...)

## Cláusula 13.ª

## Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

## Cláusula 14.ª

## Adaptabilidade

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- Revogado

## Cláusula 15.ª

## Banco de horas

Revogada

**Cláusula 16.<sup>a</sup>****Limites do trabalho suplementar**

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

2- (...)

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

4- (...)

**Cláusula 19.<sup>a</sup>****Composição, competências e funcionamento**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

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

9- (...)

10- (...)

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

12- (...)

13- (...)

**Artigo 2.º****Aditamentos**

1- São aditados os seguintes números e alíneas a cláusulas:

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Modalidades e organização do horário de trabalho**

1- (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) Meia Jornada.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>****Jornada contínua**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

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

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Limites do trabalho suplementar**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

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

2- São aditadas as seguintes cláusulas:

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

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

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a 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 16.<sup>a</sup>-A**Direito a férias**

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

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

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

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

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

Cláusula 16.<sup>a</sup>-B**Dispensas do serviço, tolerâncias de ponto e feriados**

1- É concedido ao trabalhador tolerância de ponto com dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os trabalhadores em regime de horário por turnos poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

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

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

4- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com dia de descanso obrigatório ou complementar, feriado nacional ou municipal e tolerância de ponto, o dia será gozado no 1.º dia útil seguinte, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-C

##### **Deslocação a junta médica**

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-D

##### **Teletrabalho**

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-E

##### **Segurança no Trabalho**

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

#### **Texto consolidado renumerado**

### **CAPÍTULO I**

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

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, é celebrado ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º, n.º 2 do artigo 14.º e no n.º 3 do artigo 364.º, todos da Lei Geral

do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

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

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

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

5- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 150 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

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

#### Cláusula 3.ª

##### **Período normal de trabalho**

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

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

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

#### Cláusula 4.ª

##### **Descanso diário e semanal**

1- Sem prejuízo do estabelecido noutras disposições do presente ACEP ou da LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

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

3- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua 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.

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

5- Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral ao domingo têm direito a gozar, como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo, exceto

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

1- O horário desfasado é a modalidade de horário de trabalho que, mantendo-se inalterado em cada dia e semana, 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 possibi-

lidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Jornada Contínua**

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

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

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

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

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

b) Trabalhador 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, tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador estudante;

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

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

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

b) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respetivo Dirigente.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 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, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<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 art. 105º da LTFP, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a 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 13.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 14.<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 7 horas do dia seguinte.

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Adaptabilidade**

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

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

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

2- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua 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 suplementar nos termos do disposto nos artigos 120.º e 121º do LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Dispensas do serviço, tolerâncias de ponto e feriados**

1- É concedido ao trabalhador tolerância de ponto com dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os trabalhadores em regime de horário por turnos poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

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

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

4- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com dia de descanso obrigatório ou complementar, feriado nacional ou municipal e tolerância de ponto, o dia será gozado no 1.º dia útil seguinte, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Deslocação a junta médica**

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

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

d) A atuação do trabalhador indicié, em matéria de faltas por doença, um comportamento fraudulento, devidamente fundamentado pelo dirigente do serviço.

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Teletrabalho**

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Segurança no trabalho**

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

### CAPÍTULO III

#### **Cumprimento**

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Execução**

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

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

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Incumprimento**

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

## CAPÍTULO IV

**Comissão paritária**Cláusula 24.<sup>a</sup>**Composição, competências e funcionamento**

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

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

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

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

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

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

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

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

9- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias em relação à 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 Empregador Público, em local designado para o efeito.

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

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

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

## CAPÍTULO V

**Conflitos coletivos**Cláusula 25.<sup>a</sup>**Resolução de conflitos coletivos**

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

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

## CAPÍTULO VI

### Divulgação

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Divulgação obrigatória

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

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

## CAPÍTULO VII

### Participação dos trabalhadores

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

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

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

Paços do Município de Alvaiázere, 19 de fevereiro de 2026.

Pela entidade empregadora pública:

Pela Câmara Municipal de Alvaiázere:

*João Paulo Carvalho Guerreiro*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Alvaiázere.

Pela associação sindical:

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

*Ángelo Feijão Monforte*, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário e *José Ribeiro Jacinto dos Santos*, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário.

Depositado em 24 de fevereiro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 15/2026, a fl. 101 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

**White and Green Natural, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa White and Green Natural, SA com o NIF 509 687 539 e sede na Zona Industrial de Vagos, Lote 104, 3840-385 Vagos, concelho de Vagos, distrito de Aveiro, tendo como atividade principal a transformação de cereais e leguminosas, CAE 10613, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, com a redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, autorização para laborar continuamente no estabelecimento sito no local da sede, entre 2024 e 2028.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alterações, nomeadamente com a redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. Aplica-se igualmente à requerente o seguinte IRCT: CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente -APIAM e outra e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outros - Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2009 e portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 36, de 29 de setembro de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões relacionadas com as especificidades e natureza do setor em que se insere, as exigências do mercado, as novas carteiras e pedidos de encomendas, e igualmente com a necessidade do cumprimento dos prazos exigidos pelos clientes. E também pelos ganhos de eficiência e rentabilidade dos equipamentos e das suas linhas de produção cujos poderá obter com a implementação do trabalho em regime de laboração contínua. Neste sentido, entende a requerente que o aludido desiderato só será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos, a requerente apresentou projeto de horário de trabalho que se encontra conforme, a implementar, com declarações da empresa de que pretende contratar mais 24 trabalhadores; a empresa apresentou igualmente minuta de cláusula relativa ao período normal de trabalho do contrato a celebrar com os 24 trabalhadores a contratar para trabalhar exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Foi apresentado pela empresa declaração de que não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;
- 3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4- Foi apresentada pela empresa Título de Exploração Industrial n.º 17894/2017-1 emitido em 28 de novembro de 2017 pelo IAPMEI, Ministério da Economia;
- 5- Os serviços da Câmara Municipal de Vagos - entidade licenciadora - emitiu parecer favorável (Requisição n.º 17709/25);
- 6- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, (...), e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral (...)

Atento o disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, com a redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, por delegação de poderes, nos termos do disposto na alínea *h)* do número 4 do Despacho n.º 9341/2025, de 29 de julho de 2025 do Ministro da Economia e da Coesão Territorial, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 151, de 7 de agosto de 2025, e ainda nos termos da alínea *a)* do ponto 1.4 do Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025 da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, a empresa: White and

Green Natural, SA fica autorizada a laborar continuamente no estabelecimento sito na Zona Industrial de Vagos, Lote 104, 3840-385 Vagos, concelho de Vagos, distrito de Aveiro, entre o ano de 2024 e de 2028.

26 de janeiro de 2026 - O Secretário de Estado da Economia, *João Rui Ferreira*.

19 de fevereiro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

**ECOGRÉS - Cerâmica Ecológica, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa ECOGRÉS - Cerâmica Ecológica, L.<sup>da</sup>, com o NIF 516 556 614 e sede na Rua 5, zona industrial da Mota, 3830-527 Gafanha da Encarnação, concelho de Ílhavo e distrito de Aveiro, tendo como atividade principal a atividade de fabricação de artigos de uso doméstico, faiança, porcelana e grés fino, a que corresponde a CAE/23412, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento sito no local da sede.

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

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, com o facto de ser uma empresa que usa fornos contínuos para a cozedura das suas peças, não podendo estes serem desligados. Estes fornos exigem carga constante de material a entrar e sair do forno, tal só é possível trabalhando 24 horas/7 dias por semana. Alegam que economicamente não é viável trabalhar de forma ininterrupta pois o ligar e desligar do forno tornaria o consumo da cozedura extremamente oneroso. Por outro lado, o ligar e desligar constante do forno levaria à danificação do próprio equipamento, reduzindo significativamente o seu período de vida útil.

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

E que o regime de laboração pretendido, vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana, vai ao encontro do aproveitamento máximo da sua capacidade produtiva.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos, a empresa tem ao serviço 133 trabalhadores, prevendo que destes, 8 ficam afetos ao regime requerido, tendo os mesmos manifestado a sua concordância com o regime proposto.

Assim, e considerando que:

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

2- Aplica-se à empresa requerente o CCT entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril) - Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2020, *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2022 e entre a APICER e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2011, e alterações posteriores (pessoal administrativo);

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- A requerente apresentou alvará de Autorização de Utilização n.º 406/23, de 1 de agosto de 2023, emitido pela Câmara Municipal de Ílhavo, o que foi confirmado pela entidade licenciadora através do Ofício n.º N4577/25, de 28 de novembro de 2025, dirigido à CCDR-C;

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

Atento o disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, com a redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, no disposto na alínea *h*) do número 4 do Despacho n.º 9341/2025, de 29 de julho de 2025 do Ministro da Economia e da Coesão Territorial, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 151, de 7 de agosto de 2025, e ainda nos termos da alínea *a*) do ponto 1.4 do Despacho n.º 9158/2025, de 30

de julho de 2025 da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado na 2.<sup>a</sup> série do *Diário da República*, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, a empresa: ECOGRÉS - Cerâmica Ecológica, L.<sup>da</sup>, com o NIF 516 556 614 e sede na Rua 5, Zona Industrial da Mota, 3830-527 Gafanha da Encarnação, concelho de Ílhavo e distrito de Aveiro, tendo como atividade principal a atividade de fabricação de artigos de uso doméstico, faiança, porcelana e grés fino, a que corresponde a CAE 23412, é autorizada a laborar continuamente no seu estabelecimento, sito no local da sede da empresa.

16 de janeiro de 2026 - O Secretário de Estado da Economia, *João Rui Ferreira*.

19 de fevereiro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global**

Processo de revisão do CCTV ANTRAM - Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias, ANTP - Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas e FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023.

## CAPÍTULO I

**Âmbito, vigência e revisão**

CCTV ANTRAM - Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias, ANTP - Associação Nacional das Transportadoras FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações.

Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito)**

1- A presente regulamentação coletiva de trabalho vertical, adiante designada CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias (ANTRAM) e pela Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas (ANTP), em território nacional ou linhas internacionais, que se dediquem ao transporte rodoviário de mercadorias e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2- Para efeitos do previsto no número anterior, as partes outorgantes acordam que, independentemente da Classificação da Atividade Económica (CAE) das empresas associadas da ANTRAM e da ANTP como transporte rodoviário de mercadorias por conta de outrem, ser indicada como principal, secundária ou outra, os termos e o regime do presente CCTV, serão na mesma aplicados aos respetivos trabalhadores ao serviço de tais empresas filiados nas associações outorgantes, desde que, exerçam atividades no âmbito do transporte rodoviário de mercadorias por conta de outrem, ao abrigo de um título habilitante, emitido pela entidade administrativa competente.

3- O CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023.

4- O presente CCTV abrangerá cerca de cinco mil empregadores e cerca de cinquenta mil trabalhadores.

**Nota explicativa:**

Entende-se para efeitos de aplicação dos números 1 e 2 da presente cláusula, por transporte rodoviário de mercadorias por conta de outrem ou público, aquele que é efetuado ao abrigo de um contrato de transporte, celebrado entre um transportador e um expedidor, nos termos do qual, o primeiro se obriga a deslocar mercadorias, por meio de veículos rodoviários, entre locais situados no território nacional, ibérico ou internacional e a entregá-las ao destinatário.

Neste sentido, esclarece-se que o transportador é a empresa regularmente constituída para o transporte público ou por conta de outrem de mercadorias e o expedidor é o proprietário, possuidor ou mero detentor das mercadorias.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Vigência)**

1- Este CCTV entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência terminará no dia 31 de dezembro de 2028, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- As cláusulas de natureza pecuniária, incluindo a cláusula 61.<sup>a</sup> na sua nova redação, possuem eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2026.

4- Quanto à tabela salarial (retribuição base) e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), o seu período de vigência será de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano para o qual foram acordados.

5- Decorrido o prazo de vigência referido no número dois desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:

- a) Não tendo havido denúncia, o CCTV renova-se sucessivamente por períodos de um ano;
- b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses;
- c) Decorrido o período referido na alínea anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

6- Os valores previstos na tabela salarial (retribuição/salário base) e o valor das diuturnidades (cláusula 46.<sup>a</sup>) serão revistos anualmente nos termos do número três, a partir do dia 1 de janeiro de 2026, no mínimo, de acordo com a taxa de atualização apurada face à evolução da retribuição mínima mensal garantida, com arredondamentos feitos por referência a duas casas decimais.

7- Caso não se aplique o número anterior, por não existir aumento do salário mínimo nacional, as partes comprometem-se a dar início a um processo negocial, com vista à determinação do valor da atualização salarial a aplicar.

8- As ajudas de custo serão objeto de revisão anual a acordar pelas partes, considerando que, a referida revisão não será inferior ao valor do IPC - Índice de Preços no Consumidor - total, de Portugal continental, fixado a novembro de cada ano, comunicado pelo Instituto Nacional de Estatística.

Nota explicativa:

A aplicação da taxa de atualização do salário mínimo nacional, prevista no número 6, é feita sem qualquer arredondamento; os arredondamentos referidos neste número às duas casas decimais, dizem respeito aos valores obtidos em cada uma das prestações pecuniárias, após aplicação de tal taxa.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### (Forma e tempo de revisão)

1- A denúncia far-se-á, por meio de documento escrito, e conterá proposta de revisão, total ou parcial, da convenção.

2- A denúncia só poderá ter lugar nos sessenta dias que antecedem o termo do prazo convencionado na cláusula anterior.

3- As propostas de revisão das matérias indicadas no número 5 e 6 da cláusula 2.<sup>a</sup> do presente contrato coletivo, só podem ser apresentadas nos 90 dias que antecedem o termo do período de vigência estabelecido no número 3 da cláusula 2.<sup>a</sup>

4- A contraproposta à proposta de revisão da convenção e das matérias de expressão pecuniária deverão ser feitas, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### (Condições de admissão)

1- Só pode ser admitida a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, possua as habilitações mínimas legais para a função para qual irá ser contratada e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- A pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, mas que seja menor, pode ser admitida a prestar trabalho desde que cumpra os requisitos previstos no número um da presente cláusula e:

- a) Tenha concluído a escolaridade obrigatória ou possua qualificação profissional;

b) Não tendo concluído a escolaridade obrigatória nem possuindo qualificação profissional, frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória ou qualificação profissional, ou ambas.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente CCTV.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Definições)

1- Para efeitos de aplicação deste CCTV considera-se:

- a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;
- b) Pequena empresa a que emprega de 10 e menos de 50 trabalhadores;
- c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores;
- d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.

2- Para efeitos do número anterior, o número de trabalhadores corresponde à média do ano civil antecedente.

3- No ano de início da atividade, o número de trabalhadores a ter em conta para aplicação do regime é o existente no dia da ocorrência do facto.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

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

- a) 240 dias para as categorias profissionais dos grupos I e II;
- b) 180 dias para as categorias profissionais dos grupos III e V;
- c) 90 dias, acrescido do período despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de pesados do grupo IV;
- d) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores da presente cláusula.

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

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes depende de aviso prévio de 7 dias.

4- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes depende de aviso prévio de 15 dias.

5- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, considerando-se a antiguidade do trabalhador a partir da data de início do período experimental.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I. Para os trabalhadores já admitidos na data da entrada em vigor do presente CCTV proceder-se-á, caso seja esse o caso, à redesignação da categoria profissional tendo em conta a tabela de equivalências entre categorias profissionais constantes do mesmo anexo.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador.

3- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

4- Caso o trabalhador tenha sido contratado para o exercício de funções que se compreendem no âmbito de uma só categoria profissional, tal como descritas no anexo I ao presente CCTV, e a entidade patronal o tiver encarregado unilateralmente, e quando o interesse da empresa o exija, de serviços não compreendidos no objeto do contrato que correspondam a uma categoria profissional superior, durante mais de 90 dias consecutivos por ano, deverá ser atribuída ao mesmo trabalhador esta última categoria profissional.

5- O disposto no número anterior não é aplicável à situação de substituição temporária de trabalhadores.

6- As micro e pequenas empresas tal como classificadas na cláusula 5.<sup>a</sup> deste CCTV podem, quando o seu interesse o exigir, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na sua categoria profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

7- Considera-se existir interesse da empresa sempre que, se verifiquem situações anómalas na vida desta, designadamente em situações de ausências temporárias de trabalhadores.

8- O trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerce temporariamente.

Nota explicativa:

Esta norma não se aplica aos trabalhadores com a categoria profissional de motorista, no que respeita à mudança de função dentro da sua categoria, exemplo, um motorista de internacional pode fazer serviço ibérico ou nacional.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Quotização)

1- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

3- O valor da quotização sindical incidirá sobre as rubricas referentes à retribuição base (cláusula 44.<sup>a</sup>), complemento salarial (cláusula 59.<sup>a</sup>) e diuturnidades (cláusula 46.<sup>a</sup>), caso da declaração apresentada pelo trabalhador não conste sobre quais prestações pecuniárias irá ser calculado o valor da quotização.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Regulamentação do quadro - Densidades)

1- Se existir apenas um oficial metalúrgico, electricista, técnico administrativo ou equivalente, este terá de ser classificado como de nível 2.

2- Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

3- Poderá sempre haver um aprendiz, desde que exista um trabalhador na categoria profissional respetiva para a qual se pretende a aprendizagem.

4- Para os trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um profissional classificado de gestor de secção, departamento, divisão ou serviços por cada secção diferenciada.

5- O número de estagiários não pode exceder em 50 % dos técnicos administrativos, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um técnico administrativo.

6- O cômputo dos técnicos administrativos será feito em separado em relação aos escritórios centrais e cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Acesso)

1- Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2- O período de permanência em cada categoria ou classe profissional, e as condições de acesso à categoria ou classe profissional subsequente, constam do anexo II.

### CAPÍTULO III

#### Dos direitos e deveres das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Deveres da empresa)

1- São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Nos termos e dentro das linhas legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a retribuição auferida. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- h) Proporcionar nos termos da lei aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes, de acordo com o regime legal em vigor;
- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao serviço das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;
- l) Garantir aos trabalhadores com horário móvel, que por acordo regressam diariamente ao local de trabalho ou de apresentação ao serviço, o transporte entre a viatura e esse local sempre que, o serviço se inicie ou termine fora dos horários e frequências normais dos transportes públicos e não seja possível a deslocação do trabalhador a bordo da viatura da empresa, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados, nos termos do presente CCTV;
- m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meios de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora das frequências normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados, nos termos do presente CCTV;
- n) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade patronal, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;
- o) Manter os trabalhadores informados dos trajetos preferenciais que terão de praticar para as diversas rotas;
- p) Transmitir aos trabalhadores, sempre que tenham essa informação, os contatos das empresas assim como os pontos de carga e descarga.

2- Garantir que todos os veículos novos que as empresas coloquem ao seu serviço, e que estejam munidos com cama ou beliche, estejam obrigatoriamente equipados com sistemas de aquecimento e arrefecimento de parque.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

###### 1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente CCTV, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrários às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;
- d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- g) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- h) Participar, por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço logo que se verifiquem e pelos meios ao seu alcance, prestando os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada dos mesmos;

i) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;  
j) Respeitar as normas vigentes de segurança rodoviária, de higiene, saúde e segurança no trabalho, quer no país, quer no estrangeiro;

k) Manter válidos todos os seus documentos pessoais, designadamente, cartão de cidadão, passaporte, carta de condução, CAM e cartão europeu de saúde.

2- Para além dos deveres indicados no número 1 da presente cláusula, sobre os trabalhadores com a categoria profissional de motorista, recai um especial dever de respeitar as ordens, instruções de trabalho do empregador e legislação relativa a matérias sobre:

- a) Tempos de condução, pausas, descanso e utilização dos aparelhos de tacógrafo e respetivos registos;
- b) Documentação, manuseamento nos casos previstos neste CCTV, controlo, análise, acondicionamento, amarração e proteção das mercadorias carregadas, desde o seu carregamento até à sua entrega ao destinatário, tal como descrito na respetiva categoria profissional, prevista no anexo I deste CCTV;
- c) Manutenção e documentação de viaturas;
- d) Condução económica e defensiva;
- e) Pontualidade, trajetos, utilização de vias de circulação e áreas de repouso, aquisição de gasóleo, incluindo custódia de cartões de abastecimento.

3- Para efeitos do previsto na presente cláusula entende-se por:

- a) Manutenção: Conjunto de ações que, sendo admissíveis de acordo com a categoria profissional de motoristas de pesados, poderão ser desempenhadas por aquele, contribuindo para o correto funcionamento e utilização das viaturas, conservando-as em bom estado;
- b) Custódia dos cartões: Responsabilidade pela guarda em segurança de cartões e respetivos códigos, impedindo o acesso aos mesmos de pessoas não autorizadas, salvo motivo de força maior;
- c) Condução económica: A prática de uma condução que vise a deslocação do veículo com recurso à menor quantidade de energia, com o menor desgaste mecânico e com o menor impacto ambiental possível. São indicadores de tal condução, a média de consumo da viatura e nível de desgaste dos equipamentos da sua cadeia cinemática, comparada com outras da mesma marca e modelo, devendo ser tomada em consideração a tipologia do percurso/carga transportada e indicadores objetivos de condução, tais como, o número de travagens, o número de acelerações, percentagem de tempo de circulação com motor no regime de rotação adequado (zona verde) e o tempo de *ralenti*.

4- Atenta a relevância das matérias referidas no número dois da presente cláusula, o potencial de lesão que pode advir do incumprimento das ordens e instruções emanadas nesse âmbito e o facto de sobre os motoristas recair um especial dever de responsabilidade fruto da liberdade que possuem na conformação da sua prestação laboral, são consideradas particularmente graves, no quadro de gestão das empresas, a violação de ordens e instruções de trabalho que integrem qualquer uma das matérias referidas no número anterior.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas no presente CCTV;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo, propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para noturno ou vice-versa, de fixo para móvel, ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador, salvo nos termos previstos neste CCTV;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

m) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra direta, salvo com o acordo da comissão paritária, quando esta exista, sendo que, em todas e quaisquer situações, os trabalhadores contratados ao abrigo destes regimes, como é caso do trabalho temporário, ficam sujeitos ao previsto no presente CCTV, designadamente em matéria salarial, incluindo as diversas prestações pecuniárias;

n) A criação de novas classes ou categorias profissionais, sem aprovação da comissão paritária;

o) Solicitar, exigir ou, sob qualquer forma ou pretexto, ordenar aos motoristas que registem incorretamente no tacógrafo das viaturas ou em qualquer outra aplicação de registo de atividades, os seus tempos de trabalho, repouso, disponibilidade ou condução.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Direito à greve e proibição de «lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas formas de *lock-out*.

### CAPÍTULO IV

#### Do local de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Definição)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s) desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador, que foi dada a conhecer à empresa no momento da admissão, seja inferior ou igual a 10 quilómetros.

3- No caso do número anterior, caso resulte acréscimo de despesas para o trabalhador devidamente comprovadas, a empresa obriga-se a pagar o respetivo acréscimo de despesas.

Nota explicativa:

Passamos a indicar alguns exemplos que consubstanciam acréscimo de despesas para o trabalhador cujo pagamento é da responsabilidade da entidade empregadora em resultado da alteração do local de início da prestação de serviços, de acordo com o previsto no número 2, sendo certo que outros possam existir e que deverão ser objeto de análise:

1.º exemplo: Quando da transferência ocorrer a necessidade de o trabalhador recorrer a infantário pelo facto da nova distância entre a residência e os familiares a isso determinar e ou o novo infantário praticar preços comprovadamente mais elevados sem que haja solução alternativa;

2.º exemplo: A alteração do local de início da prestação de serviços é feita para novo local desprovido de transportes públicos que possibilitem a deslocação do trabalhador e este tenha que utilizar viatura própria.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Transferência do local de trabalho)

1- O trabalhador poderá ser transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número um desta cláusula, o trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos do definido na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

3- Em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta o seu serviço, aplica-se o regime previsto no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## CAPÍTULO V

**Prestação de trabalho**Cláusula 18.<sup>a</sup>**(Definições)**

1- Para efeitos do presente CCTV entende-se por:

- a) Tempo de trabalho: Qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela entidade empregadora, à execução das suas funções;
- b) Tempo de descanso: Qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo, podendo este ser tempo de intervalo, de pausa, de descanso diário e de descanso semanal;
- c) Tempo de disponibilidade: Qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade em caso de necessidade, bem como, qualquer período que passe ao lado do condutor no interior do veículo durante a marcha do mesmo assim como os períodos durante os quais o trabalhador móvel acompanha um veículo embarcado num *ferryboat* ou transportado de comboio, incluindo ainda os períodos de espera nas fronteiras ou aqueles que decorram de proibições de circulação de veículos;
- d) Trabalhador móvel: O trabalhador que faz parte do pessoal viajante, incluindo o formando, o aprendiz e o restante pessoal que, ainda que não executando diretamente serviços de transporte, realiza deslocações frequentes, com aquelas relacionadas.

Nota explicativa:

No que respeita ao período de tempo relativo às cargas e descargas de veículos, importa esclarecer que, se estas foram realizadas pelo trabalhador por se encontrarem no âmbito de uma das exceções previstas neste CCTV ou ainda sejam por este controladas ou supervisionadas, este é um período de tempo de trabalho efetivo que para efeitos de cumprimento da regulamentação social e registo tacográfico, deverá corresponder ao símbolo de «outros trabalhos»



Porém, nas situações em que o trabalhador não tem qualquer tipo de participação nessas operações, conhece antecipadamente o tempo de duração em que a operação de carga e descarga irá ocorrer e o trabalhador não esteja obrigado a permanecer no local, estamos perante tempo de disponibilidade, devendo o registo a efetuar pelo tacógrafo ser o referente a tempo de disponibilidade.

Em suma, estamos perante um tempo de disponibilidade, sempre que se verifiquem os seguintes requisitos:

- 1- Estar-se perante um período que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal;
- 2- De duração previsível, previamente conhecido do trabalhador, devendo a sua comunicação ser efetuada antes da partida ou imediatamente antes do início efetivo do período em questão;
- 3- O trabalhador não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho;
- 4- O trabalhador se mantenha vinculado à realização da atividade em caso de necessidade, ou seja, a retomar a condução do veículo ou executar qualquer outra tarefa.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**(Período normal de trabalho)**

O período normal de trabalho será de 40 horas semanais, divididas por cinco dias de oito horas, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor e sem prejuízo do disposto na cláusula 21.<sup>a</sup> para os trabalhadores aí referidos.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**(Horário de trabalho)**

- 1- O horário de trabalho, estipulado no contrato individual de trabalho, define as horas de início e do termo do período normal de trabalho, bem como dos intervalos de descanso.
- 2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.
- 3- O horário de trabalho individualmente acordado não pode ser unilateralmente alterado pelo que, as alterações ao horário de trabalho devem seguir o procedimento e produzirem os efeitos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 4- Poderão ser praticados, nomeadamente, os seguintes tipos de horário de trabalho:
  - a) Horário fixo;
  - b) Horário móvel.

5- Considera-se horário móvel aquele em que, respeitados os limites de trabalho, intervalos de descanso e repousos diários, as horas de início e do termo do trabalho e a duração dos referidos intervalos são estabelecidos diariamente.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Limites da duração do trabalho)

1- A duração do trabalho semanal dos trabalhadores móveis não pode exceder, excepcionando-se destes últimos os motoristas que conduzem veículos com menos de 7,5 toneladas, sessenta horas, nem quarenta e oito horas em média num período de dezassete semanas.

2- A duração do trabalho no caso de abranger, no todo ou em parte, o intervalo entre as 0h00 e as 5h00, não pode exceder dez horas por dia.

3- Entende-se por conceito de dia referido no número anterior, o período de 24 horas, a contar do início da jornada de trabalho.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, é excluído o tempo de disponibilidade como previsto na alínea c) do número 1 da cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Nota explicativa:

Esta norma resulta diretamente do regime legal específico em vigor para estes trabalhadores que, atenta a especificidade do trabalho, assim foi estatuído por diretivas e regulamentos comunitários. As empresas devem organizar o tempo de trabalho destes trabalhadores em respeito destas regras. Devem, também, procurar informar os trabalhadores, logo que possível, das tarefas diárias destinadas aos mesmos para permitir uma melhor organização e um integral respeito por estes limites.

Para a contagem da duração semanal de trabalho, deverão ser considerados todos os tempos de trabalho, excluindo-se os períodos que não são considerados como tal de acordo com o previsto no número 2 do artigo 3.º da Diretiva Comunitária n.º 2002/15/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002.

Em termos práticos, tal significa que, deverão ser excluídos, desde logo, os períodos de repouso e os períodos de disponibilidade. A ser assim, designadamente, as pausas para refeição ou o período passado na deslocação de casa até ao local de trabalho, não serão considerados.

Nestes termos, para efeitos do apuramento da média do período semanal, poderemos ter, por exemplo, dias de 11 horas de tempo de trabalho desde que existam outros dias em que o tempo de trabalho seja inferior, permitindo respeitar a média no final da semana.

Exemplo de duas semanas com 5 dias de trabalho cada uma:

Semana A:

- 1 dia com 11 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 9 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 8 horas de tempo de trabalho, 2 dias com 7 horas de tempo de trabalho: Trabalho total na semana 42 horas.

Semana B:

- 1 dia com 12 horas de tempo de trabalho, 2 dias com 8 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 9 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 7 horas de tempo de trabalho: Trabalho total na semana 44 horas.

Média de duração do tempo de trabalho semanal: 43 horas.

Relativamente aos períodos em que não existe prestação de trabalho - como é caso dos dias de ausência por doença, dos dias feriadoss bem como, dos dias de licença parental, inicial ou complementar e de licença para assistência ao filho com deficiência ou doença crónica - estes deverão ser considerados, para efeitos de apuramento da média semanal do período de referência das dezassete (17) semanas com um valor de 8 horas de trabalho por cada um desses dias.

No caso dos períodos de férias - incluindo-se aqui apenas períodos que correspondam a uma ou mais semanas de férias completas - estes deverão ser subtraídos ao período de referência em que são gozados. Já no caso dos dias de férias gozados de forma isolada, estes deverão ser considerados com um valor de 8 horas diárias.

O período de referência das dezassete (17) semanas deve ser sempre considerado de forma contínua, sucedendo-se as semanas ao longo do ano. Nestes termos, são sempre consideradas as 16 semanas anteriores à semana em questão.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Tempo de disponibilidade)

1- O tempo de disponibilidade previsto na alínea c) do número 1 da cláusula 18.<sup>a</sup> não é considerado tempo de trabalho, não sendo por isso contabilizado enquanto tal, embora não substitua o tempo de repouso, descanso, pausa e/ou intervalo.

2- Durante o tempo de disponibilidade, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso este seja interrompido, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no menor tempo possível.

3- A partir da apresentação ao serviço, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário.

4- Os períodos de tempo de disponibilidade serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo



5- É vedado à empresa, nos moldes referidos na cláusula 14.<sup>a</sup> alínea o), com vista a não ultrapassar os limites do número 1 da cláusula 21.<sup>a</sup>, solicitar ao trabalhador que registe como tempo de disponibilidade períodos que não reúnam os requisitos do mesmo, desde logo, sem prejuízo dos demais, a duração previsível previamente

conhecida do trabalhador e a não obrigação de permanecer no local de trabalho durante esse período, apesar de se manter vinculado à realização da atividade em caso de necessidade.

Nota explicativa:

O trabalhador não poderá sofrer qualquer perda de remuneração, pelo facto de parte ou a totalidade do seu período de trabalho ter sido passado em disponibilidade.

O registo incorreto de tempos de atividade pelo motorista, ainda que a mando da empresa, é proibido, nos termos do presente CCTV, sem prejuízo da responsabilidade criminal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Intervalo de descanso)

1- Para a generalidade dos trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo, podendo este período ser aumentado até 6 horas de trabalho consecutivo por acordo escrito celebrado entre as partes.

2- Para os trabalhadores móveis, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo nos termos estabelecidos na legislação legal em vigor, relativa à organização do tempo de trabalho dos trabalhadores móveis em atividades de transporte rodoviário.

3- O disposto no número anterior da presente cláusula não prejudica a aplicação aos condutores, do regime de interrupções de condução previsto no artigo 7.º do Regulamento (CE) 561/2006, de 15 de março, alterado pelo Regulamento UE 2020/1054, de 15 de junho ou do AETR.

4- Nos casos em que as necessidades de serviço o exijam, o intervalo de descanso para refeição, poderá ser alargado até três horas nos seguintes casos:

- a) Nos casos de embarques e desembarques em cais;
- b) Distribuição e recolha de mercadorias, quando seja proibido efetuá-las durante um período superior a três horas;
- c) Os restantes casos em que a natureza do serviço assim o requeira.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Tempo de descanso diário)

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores móveis, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006, de 15 de março, alterado pelo Regulamento UE 2020/1054, de 15 de junho e as normas que o complementem ou no AETR (Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que Efetuam Transportes Internacionais Rodoviários), serão observados os tempos aí definidos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Tempo de trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Tempo de trabalho suplementar)

1- Para a generalidade dos trabalhadores, considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4- A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais para a generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do disposto na cláusula 21.<sup>a</sup>, pelo que, aos trabalhadores aí referidos, estes limites bem como os do artigo 228.º número 1 do Código do Trabalho não são aplicáveis.

5- Exceionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

- a) Em serviço de desempanagem da viatura ou equipamento oficial;
- b) Demoras provocadas pelo embarque ou desembarque de mercadoria.

6- Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

## CAPÍTULO VI

### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Tempo de descanso semanal)

- 1- O dia de descanso semanal coincidirá sempre que possível com o domingo.
- 2- O dia de descanso complementar tem de ser fixado imediatamente antes ou a seguir ao dia de descanso semanal.

##### Nota explicativa:

De acordo com o estabelecido no número 2 da cláusula 27.<sup>a</sup> do CCTV, o dia de descanso complementar tem de ser fixado imediatamente antes ou a seguir ao dia de descanso semanal obrigatório pelo que, caso o dia de descanso semanal obrigatório seja ao domingo, o dia de descanso semanal complementar terá de ser fixado ao sábado ou à segunda-feira. Esclarece-se que, no que respeita aos contratos de trabalho em vigor aquando da publicação do presente CCTV, deverá entender-se que o dia de descanso semanal complementar deverá ser aquele que já estava acordado com o trabalhador, não podendo ser unilateralmente alterado pela entidade empregadora. Assim, qualquer alteração posterior quanto ao dia de descanso semanal complementar, terá de ser feita por acordo escrito com o trabalhador, fundamentado a razão de tal alteração.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

- 1- São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
- 3- Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

##### Nota explicativa:

Para todos os efeitos, o feriado municipal do local de trabalho ou em alternativa, da respetiva capital de distrito, bem como a Terça-Feira de Carnaval, conferem ao trabalhador os mesmos direitos que os feriados nacionais, ou seja, sempre que haja lugar a prestação de trabalho num destes dias, o trabalhador tem direito a gozar um dia de descanso compensatório - tal como estipulado na cláusula 29.<sup>a</sup> do CCTV - e ao pagamento do trabalho suplementar em dia feriado como previsto na cláusula 50.<sup>a</sup> do CCTV.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Descanso compensatório de trabalho suplementar)

- 1- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório e/ou complementar ou feriado sempre que não se verifique pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:
  - a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, do dia de descanso complementar ou do dia feriado;
  - b) Os casos de horário que envolvam a prestação de trabalho em dois dias civis.
- 2- Se o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, tem direito a descansar 1 dia completo, entendendo-se este, por um dia civil abrangendo a totalidade do período que decorre entre as 0h00 e as 24h00, nos seguintes termos:
  - a) Num dos três dias imediatamente seguintes, ou no caso do trabalhador deslocado fora do país de residência, após a sua chegada ao local de trabalho e necessariamente antes de voltar a sair do país;
  - b) Em outro dia a acordar entre o trabalhador e a empresa, obrigatoriamente a gozar dentro de um prazo de 45 dias, não sendo possível, em todo o caso, gozar de forma acumulada mais do que três dias de descanso compensatório não gozado.
- 3- O gozo do dia de descanso compensatório é sempre realizado em acréscimo ao dia de descanso semanal obrigatório e/ou complementar, não podendo estes serem suprimidos aos respetivos descansos legais semanais.

4- O trabalhador deslocado fora do seu país de residência em dia de descanso semanal obrigatório e/ou feriado, mesmo que não tenha prestado qualquer trabalho e ainda que tenha realizado apenas descanso diário e/ou semanal nesse dia, terá direito a descanso compensatório, a gozar nos termos do número anterior.

5- O trabalhador poderá optar pelo pagamento dos dias de descanso não gozados nos termos previstos nas alíneas a) e b) do número dois da presente cláusula, recebendo o seu valor em singelo, calculado da seguinte forma:

Remuneração mensal/30 - Valor dia

6- Para efeitos do previsto no número anterior, considera-se que integram o conceito de remuneração mensal o salário/retribuição base (cláusula 44.<sup>a</sup>), diuturnidades (cláusula 46.<sup>a</sup>) e complemento salarial (cláusula 59.<sup>a</sup>).

7- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, não confere direito a descanso compensatório.

## CAPÍTULO VII

### Férias e faltas

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, exceto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- 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, exceto nos casos previstos na lei.

3- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, que estejam ao serviço da empresa, será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

6- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

7- Da aplicação do disposto nos números anteriores, não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Marcação de férias)

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas, entre 1 de maio e 31 de outubro.

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março.

3- As férias dos trabalhadores móveis poderão ser marcadas ao longo de todo o ano civil, devendo, na marcação, quando esta ocorrer fora dos períodos referidos no número um, ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores ou caso esta não exista, o sindicato representativo do setor.

4- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito, após a cessação do impedimento, ou gozo ou a retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Alteração ou interrupção de férias)

1- Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a marcação do período de férias não gozada, por virtude da suspensão, sem sujeição à limitação constante da cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Férias em caso de cessação de contrato)

1- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo o subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso do contrato de trabalho cessar no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não atingir, por qualquer causa, doze meses inclusive, o trabalhador apenas terá direito a receber o subsídio de férias e a retribuição do mês de férias, correspondentes ao proporcional do tempo de duração total do contrato.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

- 4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
- 5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que possível, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, e na situação de abandono do local de trabalho.

4- Durante a suspensão, não se interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato, nos termos legais.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Conceito de falta)

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada, inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos trabalhadores móveis, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- c) A motivada pelo falecimento do filho(a), enteado(a), nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- d) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;
- e) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- f) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- j) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se desde já, como autorizada ou aprovada, o dia de aniversário do trabalhador;

- k) A que por lei seja como tal considerada.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.
- 4- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas por escrito à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.
- 5- Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.
- 6- O não cumprimento do disposto nos números 4 e 5 torna as faltas injustificadas.
- 7- Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação.

Nota explicativa:

Quando o trabalhador se encontra deslocado no seu dia de aniversário, não tem direito a exigir o seu regresso para faltar ao trabalho. No entanto, terá direito a faltar num outro dia, em data a acordar com a entidade empregadora, obrigatoriamente dentro dos 30 dias seguintes ao dia do seu aniversário.

Para efeitos de início de contagem das faltas por falecimento de familiar previstas nas alíneas b) e c) do número 2, deverá considerar-se que estas se iniciam no dia do falecimento, podendo ser acordado momento distinto entre o trabalhador e entidade empregadora.

Se o falecimento ocorrer ao final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador, do período normal de trabalho diário, deve a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento iniciar-se no dia seguinte.

Na contagem das faltas por motivo de falecimento, não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

- 1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda, que justificadas:
- a) As referidas na alínea h) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de organizações representativas de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais;
- b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;
- c) As referidas na alínea j) do número 2 da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração, incluindo desde já, o dia do aniversário do trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas e seus efeitos)

- 1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.
- 2- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:
- a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

- 1- O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

- 2- Para efeitos do previsto no número anterior, considera-se que integram o conceito de remuneração mensal a retribuição/salário base (cláusula 44.<sup>a</sup>), as diuturnidades (cláusula 46.<sup>a</sup>), o complemento salarial (cláusula 59.<sup>a</sup>), a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.<sup>a</sup>), o subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.<sup>a</sup> número 1 e 63.<sup>a</sup> número 1), a ajuda de custo TIR (cláusula 64.<sup>a</sup>) e o subsídio de operações (cláusula 66.<sup>a</sup>).

Nota explicativa:

Por cada dia de falta que dê lugar perda da remuneração, o valor a apurar para efeitos de apuramento a descontar no vencimento mensal do trabalhador será feito através do cálculo do valor dia como indicado nesta cláusula e depois multiplicado pelo eventual número de dias em que tal situação se verifique.

Assim sendo, não haverá simultaneamente desconto proporcionais nas diversas prestações pecuniárias discriminadas no número 2 da presente cláusula.

## CAPÍTULO VIII

### Prestações pecuniárias e outras

#### SECÇÃO I

#### Regras comuns da retribuição e outras remunerações

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo III, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito.

2- A empresa entregará mensalmente os recibos de vencimento aos trabalhadores.

Nota explicativa:

Todas as prestações pecuniárias previstas neste CCTV terão de ser sujeitas a tributação, quer para a Segurança Social, quer para efeitos fiscais, com exceção dos valores do subsídio de refeição (cláusula 55.<sup>a</sup>) e das ajudas de custo (cláusulas 56.<sup>a</sup>, 57.<sup>a</sup> e 58.<sup>a</sup>) até ao limite de isenção legalmente fixado.

##### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Remuneração por substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, receberá desde o início, a retribuição correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado acesso.

3- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição superior não cessa com o regresso do trabalhador substituído, exceto se a substituição for motivada por doença.

##### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Para além da remuneração, todos os trabalhadores sem acesso obrigatório nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup> deste CCTV, terão direito a uma diuturnidade mensal, no montante previsto no anexo III, de três em três anos, até ao limite de cinco, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função da respetiva antiguidade na empresa.

2- Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

##### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar em dia útil)

O trabalho suplementar prestado em dia útil pela generalidade dos trabalhadores é remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 75 % nas horas ou frações seguintes.

##### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**(Determinação do valor hora)**

Com expressa exclusão do disposto na cláusula 29.<sup>a</sup> número 5 e 50.<sup>a</sup> do CCTV, para todos os outros efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{Complemento salarial (cláusula 59.<sup>a</sup>)} + \text{Diuturnidades}) \times 12}{40 \times 52}$$

Cláusula 50.<sup>a</sup>**(Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)**

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em feriado é pago em dobro do valor dia, independentemente do concreto número de horas de trabalho prestado.

2- O pagamento mencionado no número anterior é também devido nos dias em que o trabalhador, quando deslocado fora do país de residência, não tenha prestado qualquer trabalho e tenha realizado apenas descanso diário e/ou semanal.

3- Considera-se haver sido prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, complementar e/ou feriado, nos termos do número 1 da cláusula 29.<sup>a</sup> (Descanso compensatório de trabalho suplementar).

4- Para efeitos de cálculo, o valor dia será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

5- Para efeitos da aplicação da fórmula prevista no número anterior, integra o conceito de remuneração mensal, o salário/retribuição base (cláusula 44.<sup>a</sup>), as diuturnidades (cláusula 46.<sup>a</sup>) e o complemento salarial (cláusula 59.<sup>a</sup>), caso haja lugar ao pagamento destas duas últimas prestações pecuniárias.

Nota explicativa:

Para esclarecimento da fórmula mencionada no número 4, e tendo como exemplo uma retribuição/salário base de 1014,02 € um complemento salarial de 50,71 € e uma diuturnidade de 24,63 €, teremos:

$$(1014,02 \text{ €} + 50,71 \text{ €} + 24,63 \text{ €}) / 30 = 36,31 \text{ € (valor dia)}$$

Isto quer dizer que, se o trabalhador apenas trabalhou num único dia de descanso semanal complementar ou obrigatório ou dia feriado, receberá um valor total de 72,62 €, valor este correspondente ao dobro do valor dia (36,31 € x 2). Este valor será sempre devido, independentemente do número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**(Subsídio de férias)**

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores têm direito a receber, para além da retribuição do período de férias, um subsídio de férias de montante igual à retribuição/salário base (cláusula 44.<sup>a</sup>), diuturnidades (cláusula 46.<sup>a</sup>), complemento salarial (cláusula 59.<sup>a</sup>) e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes ao período de férias que têm direito.

2- Consideram-se prestações retributivas devidas como contrapartida do modo específico da execução do trabalho, a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.<sup>a</sup>), o subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.<sup>a</sup> número 1 e 63.<sup>a</sup> número 1), a ajuda de custo TIR (cláusula 64.<sup>a</sup>) e o subsídio de operações (cláusula 66.<sup>a</sup>).

3- Da retribuição e do subsídio de férias, com exceção do previsto no número 2 desta cláusula, exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária, designadamente a média do trabalho suplementar e o subsídio de operações/cargas e descargas (cláusula 60.<sup>a</sup>).

4- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

5- Por acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, o subsídio de férias pode ser pago em duodécimos.

6- Para efeitos do previsto no número anterior, todos os anos o trabalhador pode revogar o acordo que prevê o pagamento do subsídio de férias em duodécimos, optando pelo seu pagamento por inteiro, devendo entregar uma declaração escrita com esta vontade à entidade empregadora, durante o mês de dezembro do ano anterior ao que o pagamento do subsídio diz respeito.

7- Relativamente aos contratos de trabalho celebrados antes da publicação do presente CCTV, as partes deverão manter o regime que vigorava em matéria de pagamento do subsídio de férias, sem prejuízo de o mesmo puder vir a ser alterado ao abrigo do previsto no número anterior.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm o direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano, salvo o previsto nos números 2 e 3.

2- Para efeitos do número anterior, considera-se que integram o conceito de retribuição, a retribuição base (cláusula 44.<sup>a</sup>), as diuturnidades (cláusula 46.<sup>a</sup>) e o complemento salarial (cláusula 59.<sup>a</sup>).

3- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço, terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro.

4- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número um, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

5- Tem direito ao subsídio de Natal, na parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

6- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.

7- Por acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, o subsídio de Natal pode ser pago em duodécimos.

8- Para efeitos do previsto no número anterior, todos os anos, o trabalhador pode revogar o acordo que prevê o pagamento do subsídio de Natal em duodécimos, optando pelo seu pagamento por inteiro, devendo entregar uma declaração escrita com esta vontade à entidade empregadora, durante o mês de dezembro do ano anterior ao que o pagamento do subsídio diz respeito.

9- Relativamente aos contratos de trabalho celebrados antes da publicação do presente CCTV, as partes deverão manter o regime que vigorava em matéria de pagamento do subsídio de Natal, sem prejuízo de o mesmo puder vir a ser alterado ao abrigo do previsto no número anterior.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Abono para falhas)

1- Os trabalhadores no exercício de funções de caixa, empregados de serviço externo e tesoureiro receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal constante do anexo III, a qual será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

2- Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Compensações e descontos)

1- Na pendência de contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela.

2- O disposto no número anterior não se aplica, nas situações previstas no artigo 279.º, número 2 do Código do Trabalho.

## SECÇÃO II

### Refeições e deslocações

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1- As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição, exceto quando aplicável o regime previsto nas cláusulas 56.<sup>a</sup>, 57.<sup>a</sup> e 58.<sup>a</sup> do presente CCTV.

2- O subsídio terá o valor constante do anexo III do CCTV, sendo devido por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Entendendo-se para este efeito o dia de trabalho, o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3- O pagamento do subsídio de refeição poderá ser efetuado em dinheiro ou através de vale ou cartão refeição, sendo que, neste último caso, os trabalhadores que vivam em regime de comunhão e trabalhem na mesma empresa, um deles, poderá optar por receber o pagamento do subsídio de refeição, em dinheiro.

4- Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito gratuitamente às refeições servidas ou convencionadas, que serão tomadas imediatamente a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores. A estes trabalhadores não se aplica o disposto no número 2 da presente cláusula.

5- O disposto no número 2 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores que se encontram deslocados fora do país de residência e aos que tenham reembolso da sua primeira refeição no decurso do período normal de trabalho, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula seguinte, nos dias em que tais situações ocorram.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Refeições, alojamento e deslocações no país de residência)

1- A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar deslocados, no país de residência, no caso de a deslocação abranger as horas referidas no número 2, caso em que não terão direito a receber o subsídio de refeição previsto na cláusula 55.<sup>a</sup>

2- Para efeitos do número 1 as horas das refeições são:

a) Pequeno-almoço - Quando o trabalhador inicie o serviço até às 7h00, inclusive;

b) Almoço ou jantar - Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 11h30, inclusive e as 14h30 e entre as 20h00 inclusive e as 21h30;

c) Ceia - Quando o trabalhador termine o serviço depois das 0h00.

3- A empresa pagará aos trabalhadores abrangidos pelo previsto no número 1 da presente cláusula, que prestem pelo menos 4 horas de serviço no período compreendido entre as 0h00 e as 7h00, o valor correspondente a uma das refeições previstas na alínea b) do número 2 da presente cláusula, de acordo com o fixado no anexo III,

4- As despesas mencionadas nos números anteriores serão custeadas mediante a atribuição de ajudas de custo nos valores fixados no anexo III.

5- Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 0,28 (percentagem sobre o valor do litro) ou 0,14 do preço do litro da gasolina 95 que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efetuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil obrigatória, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

6- Os trabalhadores deslocados em serviço determinado pela entidade patronal têm direito ao pagamento das despesas de transporte.

7- Sempre que a deslocação não tenha regresso diário à residência, o trabalhador terá direito a dormida contra fatura, desde que a empresa não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Refeições, alojamento e subsídio de deslocação fora do país de residência)

Os trabalhadores não móveis, quando deslocados fora do país de residência, têm direito a receber por cada refeição tomada fora, os valores constantes no anexo III deste CCTV.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Ajudas de custo diárias)

1- Quando deslocados ao serviço da entidade empregadora, os trabalhadores móveis têm direito, para fazer face às despesas com alimentação, dormidas e outras, a uma ajuda de custo, cujo valor será acordado com a empresa, mas que não ultrapasse os limites da isenção previstos anualmente em portaria a publicar pelo Ministério das Finanças e da Administração Pública para o pessoal da Administração Pública.

2- Os sistemas de cálculo das ajudas de custo praticados no sector pelas entidades empregadoras, para fazer face exclusivamente às despesas mencionadas no número anterior, devem respeitar o princípio da boa-fé, normalidade e razoabilidade sem comprometer a segurança rodoviária e/ou favorecer a violação da legislação comunitária.

3- Independentemente do sistema de cálculo utilizado, o valor das ajudas de custo em cada mês, não pode ser inferior à soma dos valores mínimos das ajudas de custo diárias fixados no anexo III do CCTV.

4- Para efeitos do número anterior, no apuramento do número de dias da ajuda de custo diária, contabilizar-se-ão as noites passadas em deslocação.

5- Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas, afetos ao transporte internacional, terão como valor mínimo de referência de ajuda de custo diária os seguintes valores:

a) Pernoita fora de Portugal, incluindo Espanha e, bem assim, a pernoita do dia de regresso a Portugal, mesmo que esta já ocorra em território nacional, mas fora da sua residência, o valor fixado no anexo III para os motoristas afetos ao transporte internacional;

b) Demais pernoitas em território nacional fora da sua residência, o valor fixado no anexo III para os motoristas afetos ao transporte nacional.

6- Nas situações de serviços de transporte que impliquem deslocações a Espanha durante a jornada de trabalho, os trabalhadores com a categoria profissional de motorista, que pernoitem fora da sua residência, terão direito à ajuda de custo correspondente à deslocação a Espanha prevista no anexo III, independentemente de pernoitarem naquele país ou em Portugal.

7- Os trabalhadores com a categoria profissional de motorista, nos dias em que realizam serviços de transporte em Espanha, mas cujo repouso diário é realizado na sua residência, terão direito a receber uma ajuda de custo, que visa custear as despesas realizadas com as refeições, conforme os horários estabelecidos na cláusula 56.<sup>a</sup> número 2 alínea b) e número 3, nos valores previstos no anexo III.

8- O pagamento regular e reiterado de ajudas de custo, em caso de constantes deslocações, não é considerado retribuição.

9- A presente norma tem natureza interpretativa sobre a legislação que regule a matéria das ajudas de custo.

Nota explicativa:

Exemplo de cálculo das ajudas de custo diárias:

A) Trabalhador, com a categoria profissional de motorista, afeto ao transporte internacional. Sai de Portugal no domingo às 18h00 e já vai dormir a Espanha. Durante a semana vai a França, dormindo neste território as noites seguintes até quinta-feira. Quinta-feira, já vem dormir a Espanha. Regressa a Portugal, na sexta-feira, às 11h00, terminando o seu serviço às 18h00 indo depois dormir na sua residência.

Este trabalhador terá direito a ver garantindo, em termos de valor mínimo das ajudas de custo diárias:

- Pelas 5 noites deslocado (2 em Espanha e 3 em França): 5 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o internacional de 43,00 €;

- Na sexta-feira: 3,05 € (valor do pequeno-almoço) e 10,00 € (valor do almoço);

B) Trabalhador, com a categoria profissional de motorista, afeto ao transporte ibérico. Sai de Portugal no domingo às 18h00 e já vai dormir a Espanha. Passa as noites seguintes em Espanha. Na sexta-feira, toma o pequeno-almoço e almoço em Espanha. Regressa a Portugal às 16h00, termina o seu serviço às 21h30 e vai dormir na sua residência.

- Pelas 5 noites deslocado: 5 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o ibérico: 30,00 €;

- Na sexta-feira: 3,05 € (valor do pequeno-almoço) 11,50 € (valor do almoço em Espanha) e 10,00 € (pelo jantar em Portugal);

C) Trabalhador, com a categoria profissional de motorista, afeto ao transporte internacional. O trabalhador sai no domingo às 18h00 para Bordéus. Dorme em Espanha de domingo para segunda-feira. De segunda-feira para terça-feira dorme em França. De terça-feira para quarta-feira, dorme em Espanha. De quarta-feira para quinta-feira vai a Lisboa e dorme aí. De quinta-feira para sexta-feira, vai a Leiria onde dorme também. Só chega a sua casa às 20h00 de sexta-feira.

Pelas 3 noites deslocado no estrangeiro (2 noites em Espanha e 1 noite em França): 3 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o internacional de 43,00 €;

Pela noite da viagem de regresso fora da residência, mas em Portugal: 1 ajuda de custo diária no valor mínimo fixado para o internacional de 43,00 €;

1 noite em Portugal, fora da residência, mas sem ser da viagem de regresso: 1 ajuda de custo diária de valor mínimo para o nacional de 26,50 € (noite passada em Leiria);

Pela sexta-feira: 3,05 € (pequeno-almoço) 10,00 € (almoço) e 10,00 € (jantar).

## SECÇÃO III

## Retribuições específicas dos motoristas

## SUBSECÇÃO I

## Retribuições gerais dos motoristas

Cláusula 59.<sup>a</sup>

## (Complemento salarial)

1- Aos trabalhadores com a categoria profissional de motorista, é atribuído um complemento salarial, cujos valores estão previstos no anexo III do CCTV, calculado em função da retribuição/salário base efetivamente praticado, em função dos seguintes critérios:

*a)* Tipo de viatura:

- Até 3,5 t;
- Superior a 3,5 t e até 7,5 t;
- Superior a 7,5 t e até 44 t;
- Mais de 44 t.

*b)* Âmbito geográfico:

- Nacional;
- Ibérico;
- Internacional.

## 2- Entende-se por:

*a)* Motorista nacional: Aquele que apenas realiza viagens em território português e, bem assim, aquele que realiza deslocações diárias a Espanha que não importem a realização de repouso diário nesse país;

*b)* Motorista ibérico: Aquele que realiza viagens regulares a Espanha que incluam pernoita nesse território;

*c)* Motorista internacional: Aquele que realiza viagens regulares para além da Península Ibérica.

3- Qualquer alteração das funções do trabalhador, de acordo com os critérios indicados no número um, que impliquem o pagamento de um complemento salarial diferente daquele que tinha sido contratualizado entre as partes, terá de ser sempre objeto de acordo escrito entre o trabalhador e a entidade empregadora.

4- O trabalhador com categoria profissional de motorista poderá sempre recusar desempenhar funções correspondentes a um complemento salarial diferente, face ao que tinha sido inicialmente contratualizado entre as partes, com exceção do disposto no número seguinte.

5- Quando as funções a desempenhar pelo trabalhador com a categoria profissional de motorista corresponderem a um complemento salarial inferior, este não poderá recusar prestá-las, mantendo, porém, o direito a receber o valor do complemento salarial superior.

6- O trabalhador com a categoria profissional de motorista pode aceitar desempenhar temporariamente funções, de acordo com os critérios indicados no número um desta cláusula, correspondentes a um complemento salarial superior ao que tinha sido inicialmente contratualizado, pelo período máximo de 50 dias durante um ano civil. Ultrapassado o prazo de 50 dias, o motorista adquire o direito a receber o complemento salarial superior correspondente às funções que estava a desempenhar temporariamente.

7- Durante o período em que o trabalhador, com a categoria profissional de motorista, desempenhar temporariamente as funções correspondentes ao complemento salarial superior de acordo com o previsto no número anterior, terá direito a receber o valor do complemento salarial superior, calculado de forma rateada, em função dos dias de trabalho prestados.

8- No caso de relações laborais pré-existentes ao presente CCTV, o enquadramento dos trabalhadores motoristas, face ao tipo de viaturas e âmbito geográfico, terá em conta a realidade praticada entre as partes no momento da entrada em vigor do CCTV.

## Nota explicativa:

A diferenciação por tipologia de viaturas e âmbito geográfico, referidas no número 1 e, bem assim, as definições previstas no número 2 da presente cláusula, foram criadas no CCTV celebrado em 2018 entre a ANTRAM e a FECTRANS publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, 15 de setembro de 2018.

O enquadramento dos trabalhadores, cujo contrato de trabalho foi acordado antes da entrada em vigor do CCTV referido no parágrafo anterior, face ao contrato de 2018 e demais contratos coletivos que lhe sobrevieram, será realizado olhando à realidade ocorrida antes daquele CCTV de 2018, devendo o mesmo ser enquadrado na viatura e âmbito geográfico predominante naquele período de tempo, só devendo ser enquadrado numa tipologia ou âmbito geográfico a que corresponda um complemento salarial superior caso, antes mesmo da

entrada em vigor do CCTV de 2018, já se tivesse verificado o disposto no número 6 da presente cláusula, ou seja, ter o trabalhador, por mais de 50 dias num ano, trabalhado na tipologia e âmbito geográfico superior.

No caso dos motoristas afetos ao serviço de transporte nacional que, de acordo com esta nova definição, passem também a realizar serviços de transporte para Espanha - embora sem dormida neste território -, se nunca o fizeram anteriormente, terão de ver asseguradas algumas garantias por parte da empresa antes de iniciarem este serviço. Assim, a empresa deverá assegurar a realização de uma formação prévia ao trabalhador, que poderá consistir em garantir que o primeiro serviço de transporte realizado em Espanha seja feito com acompanhamento e só depois é que o trabalhador poderá iniciar a realização deste tipo de serviço de transporte sozinho.

No que respeita ao critério dos 50 dias, previsto no número 6 desta cláusula, as partes clarificam que apenas é considerado um dia, quando a sua totalidade é passado na deslocação ao estrangeiro, sendo contabilizados para este efeito também os dias de descanso semanal obrigatório, complementar e ou feriados passados no estrangeiro, mesmo que em tais dias não tenha prestado qualquer trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de operações de cargas e descargas)

Os motoristas afetos à condução de veículos pesados que, tenham de realizar operações de cargas e descargas nos termos previstos neste CCTV, com exceção das operações com as mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel transportadas em cisternas, têm direito a um subsídio de operações no valor constante no anexo III, por cada dia de trabalho efetivo em que tenham de realizar tais operações, independentemente da sua duração.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas)

1- Os trabalhadores que, por acordo com a empresa, desempenhem a função de motorista afeto ao transporte internacional, ibérico ou nacional, excecionando-se destes últimos os motoristas que conduzem veículos com menos de 7,5 toneladas, por prestarem uma atividade que implica regularmente um elevado grau de autonomia e a possível realização de trabalho de difícil controlo e verificação pela empresa, decorrente da imprevisibilidade da duração concreta dos serviços a serem realizados e encontrando-se deslocados das instalações dos empregadores e sem controlo hierárquico direto, terão obrigatoriamente o direito a receber, em contrapartida de tal regime, uma retribuição específica no montante correspondente a 48 % do valor total resultante da soma da retribuição base (cláusula 44.<sup>a</sup>), diuturnidades (cláusula 46.<sup>a</sup>) e complemento salarial (cláusula 59.<sup>a</sup>), não lhes sendo devido qualquer valor a título de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

2- O pagamento desta prestação pecuniária não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, feriado ou a descanso diário bem como o respetivo pagamento nos termos previsto na cláusula 50.<sup>a</sup>

3- O pagamento desta retribuição específica não afasta o cumprimento dos limites da duração do trabalho previstos na cláusula 21.<sup>a</sup>, número 1 do presente CCTV, não podendo ser solicitado nem prestado trabalho para além dos mesmos.

4- Esta retribuição específica é devida por 13 meses.

5- Caso, por alguma razão muito excecional, designadamente em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade, o trabalhador, nos dias normais de trabalho, ultrapasse algum dos limites previstos no número três, terá direito a ser ressarcido por esse excesso, mediante o pagamento do valor de cada hora, acrescido de 75 % desse valor.

6- No caso previsto no número anterior e dada a dificuldade de controlo dos tempos de trabalho pela empresa, o trabalhador, sobre o qual impende um especial dever de fazer um registo correto e verdadeiro dos seus tempos, mediante a comutação dos mesmos no aparelho de tacógrafo, conforme previsto na cláusula 13.<sup>a</sup>, número 2 alínea a), logo que verifique ter ultrapassado a média de 48 horas ou logo que, numa semana, constate ter ultrapassado as 60 horas de trabalho, deve solicitar a entrega de impressão dos seus tempos de trabalho, do período em causa que, depois de verificada com a empresa, servirá de base ao pagamento devido.

7- Qualquer hora prestada para além do previsto no número 3, tal como previsto no número 5, apenas pode dar lugar a um pagamento o qual será realizado no processamento salarial do mês em que ocorra o último dia dessa semana.

Nota explicativa:

O objetivo das partes contratantes é que os limites máximos da cláusula 21.<sup>a</sup>, número 1 sejam respeitados por empregadores e trabalhadores devendo a organização do tempo de trabalho ser realizada por forma a cumprir com esses limites.

Em face desta cláusula, todo o trabalho prestado em dias normais de trabalho até às 48 horas em média ou até às 60 horas numa semana em concreto, encontra-se pago, sem prejuízo dos valores que forem devidos ao trabalhador pela prestação de trabalho em dias de descanso complementar ou obrigatório e feriados, nos termos da cláusula 50.<sup>a</sup>

Tratando-se de limites máximos, o trabalhador tem o direito a receber o valor integral desta cláusula mesmo que realize menos horas do que as previstas na cláusula 21.<sup>a</sup> número 1, desde que não se verifique qualquer falta ou circunstância equiparada a falta ao trabalho.

Assim, para além do valor da presente cláusula, o trabalhador apenas terá direito a serem-lhe pagas as horas que excecionalmente, venha a realizar acima daqueles limites.

Apuramento do valor das horas em excesso, nos termos dos números 3, 5 e 7 desta cláusula:

Exemplo de excesso de 60 horas numa semana:

Numa semana o trabalhador realiza 12 horas de trabalho na 2.<sup>a</sup> feira, 12 horas na 3.<sup>a</sup> feira, 14 horas na 4.<sup>a</sup> feira, 13 horas na 5.<sup>a</sup> feira e 12 horas na 6.<sup>a</sup> feira. Total de 63 horas de trabalho.

Este trabalhador tem direito a receber, nessa semana, 3 horas extras pagas com o acréscimo de 75 % cada.

Exemplo de excesso de média de 48 horas no período de 17 semanas:

No período da semana 1, iniciada esta no primeiro domingo do ano da entrada em vigor deste CCTV, à semana 17 do ano, o trabalhador realizou uma média de 50 horas em cada semana. Este trabalhador tem direito a receber 2 horas por cada semana, sendo essas horas pagas com o acréscimo de 75 % cada.

Sendo este o primeiro pagamento registado nesse período, terá direito a receber um total de 34 horas, duas por cada semana.

No período que medeia da semana 2 à semana 18 do mesmo exemplo, e caso a média permaneça em 50 horas, o trabalhador apenas terá direito a receber mais duas horas com o acréscimo de 75 % cada, referentes à semana 18. As horas já pagas no anterior período de referência e que também foram contadas no novo período de referência, não voltam a ser pagas.

De igual forma, se no período de referência o trabalhador, em alguma semana, realizou mais de 60 horas e recebeu o respetivo valor, essas horas em excesso são retiradas da contagem para a média dessa semana. Assim, se na semana 4 do período de referência o trabalhador realizou 62 horas e recebeu o valor de duas horas, para a média do período de referência, apenas se consideram 60 horas nessa semana.

Em cada mês a entidade empregadora apura, face a todas as semanas cujo último dia ocorra entre o início e o fim do mês, as horas devidas, as quais deverão ser processadas no recibo de vencimento do mês respetivo. Exemplo referente ao mês de julho de 2026:

Neste mês o dia 1 corresponde a uma quarta-feira e o dia 31 corresponde a uma sexta-feira. Assim, neste mês devem ser processadas e pagas as horas realizadas na semana de 29 de junho a 5 de julho, na semana de 6 de julho a 12 de julho, na semana de 13 de julho a 19 de julho, na semana de 20 de julho a 26 de julho.

A semana de 27 de julho a 2 de agosto já será processada no mês de agosto de 2026.

## SUBSECÇÃO II

### Retribuições específicas dos motoristas afetos ao transporte nacional

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho noturno)

1- A entidade empregadora pagará obrigatoriamente a todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista afeto ao transporte nacional, um subsídio de trabalho noturno no valor mínimo de 10 % da remuneração base, tendo em vista a circunstância de o trabalho prestado poder ter de ser realizado em período noturno, nos termos do artigo 266.º, número 3 alínea c) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com exceção do previsto no número seguinte.

2- No momento da contratação ou por acordo escrito estabelecido posteriormente, as partes podem determinar que o trabalho será prestado maioritariamente em período diurno caso em que o subsídio mencionado no número anterior não será devido, devendo antes, neste caso, ser o trabalho noturno prestado remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o período diurno.

3- Relativamente aos contratos de trabalho celebrados antes da publicação do presente CCTV, as partes deverão manter o regime que vigorava em matéria de pagamento do trabalho noturno, sem prejuízo de o mesmo puder vir a ser alterado em face da alteração superveniente do modo de execução específica do contrato de trabalho.

Nota explicativa:

Com o presente artigo pretenderam as partes tornar tendencialmente obrigatório o pagamento de subsídio de trabalho noturno. Foi, porém, intenção das partes, respeitar as situações em que os trabalhadores não realizam ou apenas realizam esporadicamente trabalho noturno, ou seja, situações em que não se justifica o pagamento deste subsídio. Nesse caso, como resulta do número 2 da presente cláusula, devem as partes reconhecer expressamente tal circunstância no momento da contratação.

Para além disso, e no que diz respeito aos contratos já em execução à data de aplicação do presente CCTV, verificamos que não havia lugar ao pagamento obrigatório de qualquer subsídio noturno. Ora, se ao abrigo do anterior CCTV não ocorria o pagamento daquele subsídio, certamente porque não se verificavam os pressupostos da sua atribuição, então o subsídio não deverá passar a ser devido por força da entrada em vigor do presente CCTV e apenas poderá vir a ser pago se e quando o trabalho passar a ser prestado maioritariamente em período noturno.

No que respeita ao conceito de remuneração base, indicado para efeitos de cálculo do valor do subsídio de trabalho noturno, refere-se apenas e só à retribuição/salário base e cujo valor mínimo está previsto na tabela salarial constante do anexo III, por referência à cláusula 44.<sup>a</sup> do CCTV. A ser assim, se um trabalhador motorista tiver uma retribuição base no valor de 1014,02 €, o seu subsídio de trabalho noturno será de 101,40 €; já no caso da sua retribuição base ser no valor de 1100,00 €, o seu subsídio de trabalho noturno será de 110,00 €.

### SUBSECÇÃO III

#### Retribuições específicas dos motoristas afetos ao transporte ibérico ou internacional

##### Cláusula 63.<sup>a</sup>

###### (Remuneração do trabalho noturno)

1- A entidade empregadora pagará obrigatoriamente a todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista afeto ao transporte ibérico ou internacional, um subsídio de trabalho noturno no valor mínimo de 10 % da remuneração base, por se entender que esta retribuição é estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno, nos termos do artigo 266.º, número 3 alínea c) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- O pagamento do subsídio de trabalho noturno referido no número anterior, é devido por 13 meses.

##### Cláusula 64.<sup>a</sup>

###### (Ajuda de custo TIR)

1- Os motoristas de ibérico e de internacional têm direito a receber mensalmente a quantia designada por ajuda de custo TIR, no valor estipulado no anexo III.

2- A ajuda de custo TIR não é devida no subsídio de Natal, sendo por isso devida por 13 meses.

### SUBSECÇÃO IV

#### Retribuições específicas dos motoristas afetos ao transporte de mercadorias perigosas e outras

##### Cláusula 65.<sup>a</sup>

###### (Subsídio de risco)

Os motoristas habilitados com o certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, quando realizem transporte de matérias perigosas sujeito e não isento ao cumprimento do acordo ADR em vigor, têm direito ao subsídio de risco no valor constante do anexo III, por cada dia em que prestem trabalho efetivo, independentemente da sua duração.

##### Cláusula 66.<sup>a</sup>

###### (Subsídio de operações com cisterna)

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas que manuseiem de forma regular e não sazonal, mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel, transportadas em cisternas, têm direito a receber um subsídio no valor constante no anexo III do presente CCTV, pago por 13 meses por ano.

2- Entende-se que manuseiam mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel transportadas em cisternas, de forma regular e não sazonal, nos termos do número anterior, o trabalhador que, seguida ou interpoladamente realiza aquele tipo de serviço por período superior a 120 dias efetivos de trabalho por ano.

3- O trabalhador com a categoria profissional de motorista que, sazonal e temporariamente, desempenhar funções que impliquem o manuseamento de mercadorias perigosas, terá direito a receber o valor deste subsídio de operações, calculado de forma rateada, em função dos dias de trabalho prestados.

4- Para efeitos de cálculo do montante diário referido no número anterior, o mesmo será determinado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$(\text{Subsídio de operações} / 30) \times \text{Número de dias de trabalho efetivo}$$

5- O trabalhador com a categoria profissional de motorista que, manuseia de forma regular e não sazonal, mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel, transportadas em cisternas, não poderá recusar-se a desempenhar outros serviços de transporte, mantendo, porém, o direito a receber o valor deste subsídio de operações, com exceção das situações previstas no número seguinte da presente cláusula.

6- O trabalhador pode ser desafetado da realização, de forma regular e não sazonal, das operações mencionadas no número um da presente cláusula, nas seguintes situações:

a) Por acordo entre entidade empregadora e o trabalhador;

b) Por denúncia da entidade empregadora, notificada ao trabalhador com dois meses de antecedência, sempre que, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, a entidade empregadora tenha necessidade de afastar o trabalhador da realização de tarefas que impliquem o manuseamento de mercadorias perigosas, não podendo neste caso específico, o trabalhador ser substituído por qualquer outro;

c) Por caducidade, invocada por escrito pela entidade empregadora ao trabalhador, com dois meses de antecedência, sempre que, por alguma razão, ligada à entidade empregadora ou ligada ao trabalhador, seja ou não imputável a qualquer das partes, este não possa continuar a prestar aquele tipo de trabalho, ao serviço da entidade empregadora.

7- Sempre que, nos termos do número anterior ou nas situações que resultem da lei, o trabalhador deixar de estar adstrito à realização de operações que impliquem o manuseamento regular e não sazonal de mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel, transportadas em cisternas, deixará de lhe ser devido o pagamento do presente subsídio, entendendo as partes que o mesmo não faz parte da retribuição em sentido estrito.

8- Para efeitos de contagem dos 120 dias previstos no número 2 da presente cláusula, é tido em conta o ano anterior à entrada em vigor deste CCTV.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Seguro)

As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional que por acidente no exercício das funções referidas na cláusula 66.<sup>a</sup>, que garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 50 000,00 euros.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Formação ADR)

1- As entidades empregadoras obrigam-se a suportar, todos os custos com a renovação do certificado de ADR, quando necessário para o exercício das funções do trabalhador.

2- O trabalhador fica obrigado frequentar as formações marcadas e organizadas pela entidade empregadora, sob pena de a recusa consubstanciar a violação do dever a que se referem as alíneas a) e j) da cláusula 13.<sup>a</sup> (Deveres dos trabalhadores).

3- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

Nota explicativa:

Os custos com a formação abrangem, entre outros, os testes psicotécnicos quando estes têm de ser realizados pelos trabalhadores para frequência das referidas formações.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Exames de saúde)

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas que manuseiem de forma regular e não sazonal, mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel, transportadas em cisternas, devem ser sempre sujeitos a exames médicos, previstos no artigo 108.º número 3 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com uma periodicidade anual, independentemente da idade do trabalhador e da existência ou não de um seguro de saúde.

2- Os exames médicos a realizar, de acordo com o previsto no número anterior da presente cláusula, deverão ser adequados de forma a permitir avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador, incluindo-se desde já a realização dos seguintes exames:

- a) Eletrocardiograma;
- b) Rastreio oftalmológico;
- c) Audiometria;
- d) Radiografia de tórax;
- e) Espirometria.

## CAPÍTULO IX

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 70.<sup>a</sup>**(Ocorrências em situação de deslocado)**

1- Quando o trabalhador se encontre em serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade, incluindo-se as taxas por prestação de serviços hospitalares não cobertas pela Segurança Social e/ou acordo internacional;

b) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;

c) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família ou por quem a represente desde que seja em Portugal continental;

d) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Os trabalhadores têm ainda direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou equiparados (madrasta/padrasto/enteado/enteada) e sogros e ainda para garantir o regresso do trabalhador no Natal ou dia com significado equivalente para o trabalhador ou, em alternativa na passagem de ano.

3- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador, não lhe sendo possível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência e existindo um interesse objetivo nesse regresso, quer por parte do trabalhador, quer por parte da entidade empregadora, deverá esta última assegurar às suas custas, a viagem de regresso do trabalhador. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da entidade empregadora, devendo esta assegurar a chegada do trabalhador em tempo útil face ao interesse objetivo no regresso.

Cláusula 71.<sup>a</sup>**(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)**

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**(Utilização de equipamento tecnológico)**

1- Tendo em conta as particulares exigências inerentes à atividade dos transportes rodoviários, nomeadamente para proteger a segurança dos trabalhadores móveis, do veículo que faz o transporte e seus equipamentos e, bem assim, das mercadorias transportadas, o empregador poderá utilizar, nas viaturas, equipamento tecnológico tais como instrumentos de localização no espaço e telemetria.

2- O GPS e telemetria não são qualificados como meios de vigilância à distância no local de trabalho.

3- É lícita a utilização de dados obtidos através dos equipamentos referidos no número um para efeitos de procedimentos disciplinares, contraordenacionais e outros quando se verificarem indícios de um comportamento culposos e ilícito por parte do trabalhador móvel.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**(Prevenção e controlo de alcoolemia)**

1- É expressamente proibido o exercício de funções sob o efeito de bebidas alcoólicas e/ou substâncias psicotrópicas.

2- Podem ser sujeitos a testes de despistagem de álcool e estupefacientes os trabalhadores móveis selecionados para o efeito por sorteio aleatório, bem como todos os trabalhadores que:

a) Tenham sofrido ou causado um acidente de trabalho;

b) Apresentem comportamento que indicie notoriamente o estado de embriaguez ou ingestão de substâncias psicotrópicas;

c) Tenham tido o controlo positivo anterior.

3- O controlo de alcoolemia realiza-se através do teste para determinação da taxa de álcool no sangue (TAS) que tem de ser realizado pelos serviços de medicina no trabalho.

4- O teste deve realizar-se em zona reservada e, caso o trabalhador assim o entenda, com a presença de uma testemunha.

5- O referido controlo terá lugar mediante utilização de equipamento de sopro certificado pelo Instituto Português da Qualidade ou outro organismo com competência legal para o efeito, que avalia a quantidade de álcool no ar expirado, determinando, por esse efeito, as gramas de etanol por litro de sangue.

6- O controlo de influência de substâncias psicotrópicas realiza-se através de equipamento adequado e certificado para o efeito pelo Instituto Português da Qualidade.

7- Caso o resultado do teste apresente uma taxa de alcoolemia superior ao limite legal previsto no local ou instalações onde o trabalhador irá prestar a sua atividade, e/ou se se obtiver um resultado positivo para substâncias psicotrópicas, o trabalhador fica de imediato impedido de prestar trabalho por impossibilidade superveniente durante essa jornada de trabalho diária.

8- O controlo positivo, em qualquer dos testes, é um ilícito disciplinar suscetível de configurar a sanção disciplinar de despedimento com justa causa.

9- O trabalhador é responsável por qualquer dano que venha a provocar, ao empregador ou a terceiros, sob a influência comprovada de álcool e/ou estupefacientes.

10- Os testes estão sujeitos a sigilo profissional, sendo garantida a confidencialidade das informações por parte da entidade que os realiza e/ou presença.

11- O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de as informações serem comunicadas às entidades competentes, assim como a possibilidade de serem utilizadas na instrução de procedimento disciplinar e/ou judicial, sendo o trabalhador antecipadamente informado.

12- O trabalhador avaliado pode sempre requerer uma contraprova por análise de sangue no prazo máximo de 15 minutos após o primeiro teste.

13- Os custos dos exames e da contraprova são suportados pelo empregador, com exceção da contraprova solicitada pelo trabalhador no caso em que esta dê resultado positivo.

14- O período de conservação de dados terá como limite o fim do processo de impugnação da decisão disciplinar e caso esta não venha a ocorrer, o prazo legalmente fixado para a respetiva impugnação acrescido de sessenta dias.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Seguro dos trabalhadores deslocados fora do país de residência)

As empresas deverão garantir que os seguros previstos na alínea g) da cláusula 12.<sup>a</sup> (Deveres da empresa) abrangem as deslocações que os trabalhadores realizam fora do território nacional.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

## CAPÍTULO XI

### Poder disciplinar

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV e na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Consequência da aplicação da sanção abusiva)

1- A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a entidade empregadora por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

2- No caso da sanção abusiva ter sido aplicada pelo facto do trabalhador exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, o valor da indemnização a atribuir será no dobro do previsto nos termos gerais.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após o conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou superior hierárquico com competência disciplinar.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCTV e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade, podendo consultar o processo.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

10- O processo disciplinar instaurado contra um trabalhador móvel segue os termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com exceção dos prazos procedimentais que são acrescidos de metade.

## CAPÍTULO XII

### Apoio aos trabalhadores

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Segurança e saúde no trabalho)

1- A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3- Qualquer das partes poderá apresentar proposta de criação de uma comissão de segurança e saúde e respetivo regulamento.

4- Enquanto tal não se verificar, esta matéria é regulada nos termos da lei em vigor.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, a entidade empregadora pagará a diferença entre a retribuição líquida auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada pela hospitalização.

2- O valor da retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data do início da incapacidade temporária para o trabalho, compreenderá a retribuição base (cláusula 44.<sup>a</sup>), diuturnidades (cláusula 46.<sup>a</sup>), complemento salarial (cláusula 59.<sup>a</sup>) e as outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, a saber, a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.<sup>a</sup>), subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.<sup>a</sup> número 1 e 63.<sup>a</sup> número 1), ajuda de custo TIR (cláusula 64.<sup>a</sup>) e subsídio de operações (cláusula 66.<sup>a</sup>), excluindo-se desde já os valores que são pagos a título de subsídio de refeição e de ajudas de custo.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- No caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, caso esta não esteja a ser suportada pela companhia de seguros.

2- A retribuição líquida à data da baixa compreenderá a retribuição base (cláusula 44.<sup>a</sup>), diuturnidades (cláusula 46.<sup>a</sup>), complemento salarial (cláusula 59.<sup>a</sup>) e as outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, a saber, a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.<sup>a</sup>), subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.<sup>a</sup> número 1 e 63.<sup>a</sup> número 1), ajuda de custo TIR (cláusula 64.<sup>a</sup>) e subsídio de operações (cláusula 66.<sup>a</sup>), excluindo-se desde já, os valores que são pagos a título de subsídio de refeição e de ajudas de custo.

3- Exclui-se do âmbito da presente cláusula, as situações de incapacidade para o trabalho resultantes de acidente de trabalho ou doença profissional que tenham ocorrido durante outra relação laboral anterior.

Cláusula 83.<sup>a</sup>**(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)**

Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 84.<sup>a</sup>**(Apoio por apreensão de licença de condução)**

1- A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido o trabalho em qualquer outro setor da empresa compatível com as suas aptidões sem diminuição da retribuição normal, calculado nos termos do número dois da cláusula 82.<sup>a</sup> (Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional).

2- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior, ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua crime e/ou contraordenação muito grave ou grave quando reiterada.

Cláusula 85.<sup>a</sup>**(Formação profissional e apoios adicionais)**

1- As entidades empregadoras obrigam-se a suportar todos os custos com a renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do cartão de condutor, dos respetivos certificados e da renovação com a carta de condução dos motoristas.

2- O trabalhador fica obrigado frequentar a formação marcada e organizada pela entidade empregadora, necessária à obtenção do CQM e do CAM, sob pena de a recusa consubstanciar a violação do dever a que se referem as alíneas *a)* e *j)* da cláusula 13.<sup>a</sup> (Deveres dos trabalhadores).

3- Após a frequência da formação por parte do trabalhador, este fica obrigado a um período mínimo de permanência, na entidade empregadora de cinco anos. Exclui-se desta obrigação de permanência a formação ministrada para a renovação daqueles títulos.

4- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado esse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional, tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo foi suportado pela empresa.

5- Sempre que as entidades empregadoras não organizem as formações previstas no número 2 da presente cláusula, os trabalhadores têm direito a receber o valor da formação, acrescido da retribuição correspondente a quarenta horas de trabalho, fixando-se como valor de referência para a formação em 180,00 € (cento e oitenta euros).

6- O trabalhador que apresente, para efeitos de reembolso, um valor de custo da formação superior ao valor de referência fixado no número anterior, deverá documentar devidamente tal pedido, justificando e fundamentando o mesmo. Caso fique provado, que era possível ao trabalhador realizar a formação com respeito pelo valor de referência, a entidade empregadora apenas fica obrigada a reembolsar o trabalhador pela formação frequentada até aquele limite, sem prejuízo de um eventual processo disciplinar ao trabalhador.

7- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

## CAPÍTULO XIII

**Comissão paritária**Cláusula 86.<sup>a</sup>**(Comissão paritária)**

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais serão assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os manditou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por unanimidade dos membros nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação.

8- O expediente será assegurado pela associação patronal.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições diversas

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Transmissão de estabelecimento)

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

2- O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessação ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessação ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

5- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

6- A presente cláusula é aplicável em todas as situações de transmissão de estabelecimento.

7- A transmissão operada nos termos do número anterior, determina a garantia, para o trabalhador transferido, de todas as condições praticadas quando se verificar a transmissão, designadamente as decorrentes do presente CCTV em matéria remuneratória e de organização do tempo de trabalho.

8- Não há lugar à aplicação do regime anteriormente previsto aos trabalhadores contratados, por qualquer via, nos últimos seis meses por referência à data de início do contrato de prestação de serviços que venha a ser celebrado.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa, não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessão dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas)

1- Da aplicação do presente CCTV não poderão resultar quaisquer prejuízos, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanentes, não contempladas neste CCTV e, bem assim, diminuição da retribuição líquida do trabalhador.

2- Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidos por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato, passam a fazer parte integrante do mesmo.

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são obrigatoriamente colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

4- A presente norma tem natureza imperativa.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Carácter mais favorável)

1- As partes consideram que o presente CCTV é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas.

2- As partes declaram considerar ser o presente CCTV passível de evolução contínua, motivo pelo qual se comprometem a preservar a via negocial como via preferencial na resolução de todas as questões que, a respeito do presente CCTV, possam ser colocadas e comprometem-se, ainda, a manter o empenho para que, no quadro de futuras negociações, tudo fazerem na perspetiva da valorização das condições de trabalho e dos salários, na continuidade e no espírito que esteve presente nesta negociação.

(Cláusula a integrar, de acordo com os princípios previstos no artigo 503.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

## ANEXO I

### (Categorias profissionais)

#### Área de direção, gestão e quadros técnicos

*Gestor de departamento* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias: exercer, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos.

*Diretor financeiro* - É o trabalhador responsável por gerir o capital da empresa, realizar previsões financeiras, controlar custos, gerir as relações com as instituições financeiras e estaduais e gerir e supervisionar a equipa financeira.

*Diretor de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites do poder de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou de vários dos seus departamentos.

*Conselheiro de segurança* - É o profissional legalmente habilitado, que tem como missão garantir o cumprimento da regulamentação geral e a existência e cumprimento de normas e procedimentos internos à empresa onde atua, relativos ao transporte, carga, descarga, enchimento, acondicionamento e estiva de mercadorias perigosas, recorrendo a todos os meios e promovendo todas as ações capazes de prevenir a ocorrência de acidentes e minimizar os seus efeitos. Tem como atividades:

- Verificar o cumprimento da legislação relativa ao transporte de mercadorias perigosas e elaborar um relatório de segurança anual sobre as atividades da empresa no âmbito desse transporte;
- Aconselhar a empresa na adoção de modelos de gestão nas operações de transporte de mercadorias perigosas, visando prevenir a ocorrência de acidentes e procurando uma melhoria contínua da segurança, comportamento ambiental e qualidade de trabalho na empresa.

*Diretor comercial* - É o trabalhador que dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comerciais de transporte, podendo promover campanhas promocionais, conceber novos produtos, melhorando a comunicação com os clientes; elabora propostas comerciais de resposta a pedidos de consultas de clientes, e acompanha as mesmas, assegura a produção de informação de gestão comercial interna e acompanha os indicadores de gestão respetivos; gere, em articulação com o serviço administrativo e financeiro, a faturação e recebimentos dos serviços de transporte, desenvolvendo as ações necessárias à boa cobrança dos créditos sobre os clientes; gere as reclamações/sugestões efetuadas com referência ao setor comercial.

*Diretor de comunicação e marketing* - É o trabalhador que tem como missão propor as orientações estratégicas da política comercial da empresa, promover estudos de mercado, analisa e avalia as reações dos clientes com vista a permitir o ajustamento permanente da atividade da empresa às necessidades e satisfação dos clientes e assim liderar as estratégias que moldam a imagem, reputação e presença da empresa no mercado.

*Gestor comercial/marketing* - É o trabalhador que executa as orientações estratégicas da política comercial/marketing da empresa, os estudos de mercado, testa as reações dos clientes. Tem como atividades principais:

Recolha e análise de informações sobre os serviços de transporte, dos clientes e da concorrência da empresa e outros fatores contextuais com importância para a política de *marketing* da empresa, através de estudos internos ou externos;

- Definição e análise os segmentos estratégicos do mercado-alvo da empresa;
- Definição e apresentação de propostas do posicionamento e da imagem da empresa no mercado;
- Definição e apresentação de propostas de estratégias e das políticas comerciais da empresa, especialmente as políticas de divulgação e promoção, em função da análise do mercado e das estratégias da concorrência, de acordo com o posicionamento que foi definido;
- Promoção de estudos de novas oportunidades de negócio, nomeadamente a expansão dos serviços ou a internacionalização;
- Elaboração do plano de atividades e do orçamento para a área do *marketing*;
- Controle dos resultados qualitativos e quantitativos das opções de *marketing* na empresa.

*Gestor de frota* - É o profissional que tem como missão disponibilizar a frota, interna e externa sem condutor, mais adequada em tipologia, capacidade e fiabilidade, com a reatividade necessária aos mais elevados padrões de serviço, ao mais baixo custo e de forma sustentada no tempo. Tem como atividades principais:

- Planear a frota em capacidade e tipologia de acordo com os objetivos da produção e tendo em conta as intervenções de manutenção das viaturas, por forma a garantir a regularidade do serviço e a otimização da exploração;
- Propor a aquisição, o aluguer e o abate de viaturas emitindo pareceres técnicos sobre as suas características e sobre a oportunidade da ação;
- Selecionar, com a direção da empresa, fornecedores de veículos, componentes e serviços associados;
- Comprar equipamentos, materiais, consumíveis e serviços necessários à manutenção e exploração operacional da frota da empresa;
- Negociar os contratos de manutenção externa;
- Controlar o cumprimento dos contratos de fornecimento de veículos e componentes e a qualidade dos serviços associados;
- Gerir os *stocks* de ferramentas, peças e acessórios para a manutenção;
- Controlar e assegurar o cumprimento dos requisitos legais para a utilização da frota;
- Executar e controlar o processo administrativo e legal de sinistros e multas;
- Elaborar os documentos técnicos relativos à exploração e manutenção da frota.

*Gestor de plataformas* - É o profissional que tem como missão planear e coordenar a afetação dos recursos operacionais da plataforma para a produção dos serviços de carga/descarga, triagem e encaminhamento de mercadorias com origem e destino na plataforma. Tem como atividades principais:

- Participar no planeamento global e distribui os recursos em função das necessidades do serviço numa ótica de satisfação das necessidades do cliente pelo mais baixo custo;
- Elaborar o plano e orçamento de exploração da plataforma ou do estabelecimento;
- Coordenar as operações e os recursos operacionais de produção da plataforma (equipamentos, recursos humanos...);

- Gerir a operação de transporte de recolha e distribuição de mercadorias a partir da plataforma, caso necessário;
- Garantir a manutenção dos equipamentos da plataforma, o ordenamento geral das mercadorias e a limpeza das instalações;
- Assegurar o cumprimento dos procedimentos de segurança da plataforma e a salvaguarda das mercadorias depositadas;
- Contactar com os clientes e organiza o dispositivo administrativo inerente à atividade do terminal;
- Controlar os indicadores de gestão e reporta os níveis de serviço e de *performance* económica da atividade;
- Colaborar em estreita ligação com os outros gestores de plataforma, com as unidades de gestão da qualidade, da gestão de recursos humanos e gestão global da operação, visando, entre outras atividades, transmitir informação de carácter técnico;
- Elaborar os relatórios da atividade do terminal.

*Gestor de sistemas informáticos* - É o trabalhador que tem como missão realizar atividades de conceção, especificação, projeto, implementação, avaliação, suporte e manutenção de sistemas informáticos e de tecnologias de processamento e transmissão de dados e informações. Tem como atividades principais:

- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de computadores isolados ou inseridos numa rede local, periféricos de computadores ou de uma rede local, estruturas e equipamentos de redes locais, sistemas operativos cliente e servidor;
- Implementar e efetuar a manutenção de políticas de segurança em sistemas informáticos;
- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de aplicações informáticas;
- Efetuar a análise de sistemas de informação;
- Conceber algoritmos através da divisão dos problemas em componentes;
- Desenvolver, distribuir, instalar e efetuar a manutenção de aplicações informáticas, utilizando ambientes e linguagens de programação procedimentais e visuais;
- Conceber, implementar e efetuar a manutenção de bases de dados;
- Manipular dados retirados de bases de dados;
- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de servidores para a *internet*;
- Planificar, executar e efetuar a manutenção de páginas e sítios na *internet*.
- Desenvolver, instalar e efetuar a manutenção de sistemas de informação baseados nas tecnologias *web*.

*Gestor de tráfego* - É o profissional que tem como missão planear, coordenar e controlar as operações de produção de transporte e da afetação de recursos (frota, material circulante e pessoal) de acordo com a capacidade e a tipologia dos recursos operacionais da empresa, garantindo as condições de segurança adequadas nas operações de serviço de transporte. Tem como atividades principais:

- Elaborar o plano e o orçamento referente às operações de produção de transporte em colaboração com a direção comercial, em função das orientações estratégicas da empresa e das necessidades de produção do serviço de transporte;
- Participar na definição das políticas de imagens institucional, de comercialização e de *marketing* dos serviços de transportes da empresa;
- Programar as atividades de afetação de viaturas/frota e recursos humanos (tripulação) de forma a otimizar a frequência das viaturas nas várias linhas/carreiras/itinerários e a rentabilidade das encomendas do serviço de transporte;
- Propor a manutenção de serviços de transporte, nomeadamente de veículos em funções de programação e de ocorrências várias;
- Gerir as operações e os recursos operacionais de produção da empresa nomeadamente as frotas de veículos e equipamentos afetos à operação e à organização do transporte;
- Coordenar os serviços de gestão de frota, de tripulações e os serviços técnicos de afetação e controlo de recursos;
- Contactar diariamente com os serviços operacionais dos clientes de forma a transmitir informações sobre o status de execução do transporte e, de forma a efetuar o controlo e a pressão de cobrança;
- Acompanhar e apoiar as unidades operacionais na reformação e estabelecimento de interfaces exterior (manutenção, controlo de tráfego..., entidade reguladora, entidade gestora de infraestruturas, ...);
- Organizar o processamento da informação para o pagamento ao pessoal tripulante e auxiliar de cargas e descargas;
- Planear, controlar e coordenar a factoração dos serviços de transporte;
- Controlar a execução e a qualidade dos serviços prestados pela frota e pessoal tripulante;

- Pode executar o planeamento da manutenção em estreita ligação com o responsável da manutenção;
- Acompanhar a implementação de ações de segurança no sistema de transportes e propõe a atualização da regulamentação técnica e de exploração;

- Elaborar os relatórios das atividades referentes aos serviços de transporte realizados.

*Gestor de transportes* - É o profissional que tem como missão planear e coordenar as atividades de transporte numa lógica de sistema de transporte, promovendo a multimodalidade e garantindo a rentabilidade da exploração, a qualidade do serviço, a segurança e a proteção do meio ambiente. Tem como atividades principais:

- Organizar e coordenar todas as atividades inerentes à gestão da frota e dos recursos humanos a ela afetos, designadamente a verificação dos contratos e documentos de transporte a que acresce a distribuição dos carregamentos ou dos serviços pelos motoristas e pelos veículos;

- Verificar e realizar as ações necessárias para garantir que todos os títulos e licenças necessárias ao exercício da atividade de transportes rodoviários de mercadorias por conta de outrem, prosseguida pela empresa se encontram em vigor;

- Assegurar que a organização do trabalho dos motoristas, nomeadamente em sede de tempos de condução e repouso, bem como a legislação sobre higiene e segurança no trabalho cumpre as normas legais em vigor;

- Assegurar que no exercício da atividade são cumpridas as normas legais respeitantes à utilização dos veículos, nomeadamente no que se refere ao peso e dimensões e à segurança rodoviária bem como assegurar a gestão da manutenção e reparação dos veículos;

- Comunicar ao órgão de gestão da empresa todas as situações violadoras ou potencialmente violadoras de normas legais em vigor que venha a detetar, para que sejam instauradas ações corretivas bem como procedimentos disciplinares quando para isso exista fundamento legal;

- Analisar informações relativas à envolvente do negócio e aos vários modos de transporte, a nível nacional e internacional;

- Definir, com a direção, estratégias de gestão e organização do transporte promovendo e otimizando as interfaces com outros operadores e modos de transporte, numa lógica multimodal de forma a rentabilizar a exploração.

*Secretária da direção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: Assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; receção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna, leitura e tradução da correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redação de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organizar, manter e atualizar o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria; elaborar relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações; preparar reuniões de trabalho e redigir as respetivas atas; coordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como redação e revisão de textos, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas e exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente.

*Supervisor* - É o trabalhador que organiza as rotinas de trabalho e supervisiona os trabalhadores a seu cargo, garantindo que as metas e objetivos estabelecidos sejam alcançados de maneira eficiente e eficaz. Deve possuir habilidades de comunicação e organização essenciais ao exercício das suas funções.

*Técnico comercial* - É o trabalhador que analisa a concorrência e o mercado para identificar as necessidades dos clientes, participar na promoção da venda e a elaborar propostas comerciais. Acompanha o atendimento, venda, dúvidas e reclamações dos clientes, a fim de fidelizar e propor melhorias.

*Técnico de formação* - Ministra a formação teórica e prática na empresa; assegura o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores formandos, colabora na programação dos cursos de formação e seu desenvolvimento, bem como nas matérias a ministrar aos formandos.

### **Área administrativa e financeira**

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

*Gestor de divisão ou serviços* - É o trabalhador que dirige ou chefia o setor de serviços.

*Gestor de escritório* - É o trabalhador que estuda, planifica, organiza, dirige, coordena e controla, dentro dos limites dos poderes de que está investido, as atividades de um ou vários dos seus departamentos, dirigindo e supervisionando os trabalhadores que lhe estão adstritos. Exerce funções tais como: colabora na determinação da política da empresa e planeia a utilização mais conveniente dos meios humanos, materiais e financeiros adstritos ao órgão a que pertence; dirige e fiscaliza as atividades que dele dependem, elabora planos de atuação e assegura o seu cumprimento; vela pelo cumprimento das políticas definidas e das normas e regulamentos em vigor, bem como dos preceitos legais; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento dos serviços; cria e assegura uma boa estrutura administrativa que permita explorar e dirigir os vários órgãos que supervisiona; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos

*Gestor de secção* - É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, acionando e controlando as atividades que lhe são próprias, sob a orientação do superior hierárquico.

*Técnico administrativo (de nível 1 ou 2)* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou através de equipamento informático dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, assim como outras operações contabilísticas, estabelece extratos das operações contabilísticas efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Pode ainda efetuar, fora do escritório, serviço de informação de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunal ou repartições públicas.

*Contabilista certificado* - É o trabalhador que tem como principais funções organizar, manter e supervisionar a contabilidade da empresa; assinar as demonstrações financeiras e declarações fiscais da empresa e atuar como representante da empresa junto de entidades públicas e privadas no que diz respeito a assuntos de contabilidade e fiscalidade.

*Técnico de contabilidade* - É o trabalhador que organiza os documentos contabilísticos, faz o lançamento das transações financeiras, gere a tesouraria e presta apoio e respeita as instruções dadas pelo contabilista certificado.

*Técnico de faturação* - É o trabalhador que garante que os processos relacionados com a emissão, gestão e controlo de faturas sejam realizados corretamente, em conformidade com a legislação fiscal.

*Empregado de serviços externos* - É o trabalhador que fora das instalações presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou outros serviços análogos, podendo eventualmente efetuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

*Técnico administrativo principal* - É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimento e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas.

*Estagiário (de 1.º ano ou 2.º ano)* - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para ser enquadrado na categoria profissional correspondente à sua área técnica de formação.

*Técnico de manutenção informática* - É o trabalhador responsável pela execução de tarefas de manutenção programada e reparação dos equipamentos que compõem o parque informático da empresa.

*Telefonista/rececionista* - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior, assim como o atendimento presencial de pessoas e o respetivo encaminhamento.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica os diversos fundos de maneo e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos. Verifica periodicamente se os montantes e valores em caixa coincidem com os que constam dos registos. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras, sob supervisão do diretor financeiro caso o mesmo exista na empresa.

*Programador* - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo gestor de sistemas informático, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir e procede a codificação dos programas, escreve instruções para 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 informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

### Área das operações/trafego

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras, procede a carga e arrumação das mercadorias do veículo e a respetiva descarga e entrega nos clientes, podendo ainda fazer a cobrança dos despachos e/ou mercadorias transportadas. Quando no interior da empresa, pode desempenhar as tarefas de carga e descarga dos carros da empresa transportadora.

*Gestor de grupo* - O trabalhador que tem a seu cargo a orientação de um grupo de trabalhadores dos serviços de carga e descarga.

*Chefe de tráfego* - É o trabalhador que orienta e dirige a preparação e realização do transporte e atos com eles conexos. Assegura os contactos por sua iniciativa ou a quem se dirige à empresa, tendo em vista a organização e realização de transportes, de acordo com as instruções que lhe forem superiormente fixadas. Estuda, planifica, organiza e dirige dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos a atividade de transportes da empresa, bem como dirige e controla as funções de operador de tráfego. Recebe e verifica todos os documentos que devem acompanhar as mercadorias, bem como as indicações deles constantes, aferindo da sua conformidade com a lei e atua em função da verificação efetuada.

*Conferente de mercadorias* - É o trabalhador que, sob a orientação do operador de armazém, procede a operações relacionadas com a entrada e saída de mercadorias de forma essencialmente administrativa.

*Despachante* - É o trabalhador que, nas estações de camionagem, filiais ou postos de despacho, efetua despachos de quaisquer volumes a transportar, entregas de mercadorias chegadas ou transportadas e cobranças das quantias respetivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadorias, bem, como o respetivo expediente. Zela pela conservação e armazenagem de mercadorias à sua guarda. Pode eventualmente efetuar a conferência de mercadoria ou de despachos, fazendo ainda a sua pesagem quando necessário. Pode ainda efetuar excepcionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações de lugares nos autocarros.

*Encarregado de cargas e descargas* - É o trabalhador que dirige os trabalhos de carga e descarga nas empresas, entrepostos ou outros locais.

*Encarregado de garagens/chefe de oficina* - É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço, dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

*Porteiro* - É o trabalhador cuja atividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais. Vigia as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações.

*Motorista de ligeiros* - \* Ver motorista de pesados, com as devidas adaptações.

*Motorista de pesados* - É o trabalhador que, possuindo as habilitações exigidas por lei, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe proceder à abertura e fecho das caixas de carga, dirigir as operações de carga e descarga, proceder ao acondicionamento, incluindo amarração das mercadorias, zelar pelo cumprimento dos tempos de carga e descarga das mercadorias, adotar os trajetos que lhe forem ordenados e aqueles que se revelem mais benéficos para a empresa, pugnar pela boa conservação do veículo, realizar diariamente a verificação dos principais indicadores do estado aparente de funcionamento das viaturas tripuladas, reportando, de imediato, toda e qualquer anomalia detetada, verificar a existência e conformidade de toda a documentação relativa ao veículo e à carga transportada, pugnar pela manutenção em segurança, do veículo, carga e demais instrumentos de trabalho, cabendo-lhe, ainda, a tarefa de mudar pneus e realizar outras pequenas operações de reparação ou diagnóstico quando em trânsito, desde que se encontrem garantidas condições de segurança e sinalização do veículo e do motorista.

Sobre o trabalhador motorista não recai qualquer dever de fazer operações de cargas ou descargas de mercadorias, exceto quando o trabalhador tenha sido contratado ou esteja adstrito aos seguintes serviços de transporte:

– Serviços de transporte cuja natureza exija a realização de tais operações, tais como, mudanças, porta-a-porta e a distribuição, entendendo-se esta última como a carga ou descarga de mercadorias em lojas, provenientes ou destinadas a armazéns centrais, complexos industriais ou logísticos.

Na distribuição, apenas é permitida a realização de cargas e descargas nas lojas, ficando excluídas as operações que ocorrem nos armazéns centrais, complexos industriais ou logísticos.

As operações de carga ou descarga nas lojas, só podem ser realizadas pelo motorista com a presença de outra pessoa;

– Serviços de transporte quando, por razões de segurança, em função da formação específica recebida e utilização de equipamento específico, tais operações tenham que ser realizados pelo trabalhador, como é o caso do transporte de combustíveis, graneis e porta-automóveis.

Entende-se por operação de carga e descarga toda aquela que implique que o motorista tenha uma interação com a mercadoria que transporta.

Não se considera operação de carga e descarga, designadamente, a abertura ou fecho das portas do veículo/semirreboque/reboque/caixas amovíveis (*swapbodies*)/contentor ISO e, bem assim, a amarração da carga ou a fixação ao veículo daqueles equipamentos amovíveis de carga.

*Manobrador de máquinas* - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

*Operador de tratores, empilhadores e gruas* - É o trabalhador que, não necessitando de possuir carta de condução profissional, processa a sua atividade manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforma a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de trator, de monta-cargas, de ponte móvel ou grua. Tem como atividades principais:

- Opera o empilhador em segurança;
- Colocar e retirar cargas da estanteria;
- Empilhar cargas;
- Carregar e descarregar camiões;
- Assegurar a manutenção e limpeza do empilhador.

*Operário não especializado* - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

*Operador de tráfego* - É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes e providência na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades do tráfego de mercadorias. Providencia pelo cumprimento das imposições legais de transporte, emitindo ou conferindo e disponibilizando os documentos que devem acompanhar a viatura e o transporte. Procede ao registo diário do movimento e elabora mapas de atividade, bem como folhas de ponto mensal que igualmente controla. Mantém contactos com a clientela, assegurando a informação sobre a realização dos transportes.

*Operador de triagem* - É o trabalhador que, no âmbito da área a que está adstrito, efetua atividades de triagem manual ou mecânica de RSU e/ou outros, realiza a separação, auxilia na carga e descarga de materiais no ecocentro, efetua rotinas de inspeção aos equipamentos de acordo com os requisitos definidos, mantendo atualizada a informação recolhida, efetua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos, zela pela limpeza e manutenção básica dos equipamentos que opera e pode, sob supervisão da chefia direta, operar equipamento móvel e de elevação necessária à operação de limpeza da instalação, bem como de outro(s) equipamento(s) de apoio.

*Operador de frio* - é o trabalhador que procede à movimentação manual ou mecânica de produtos congelados e/ou refrigerados, operando os mesmos em câmara de frio, procede à paletização dos referidos produtos, agrupando-os e preparando as encomendas, podendo efetuar a sua identificação e etiquetagem.

### Área da manutenção e reparação

*Gestor de manutenção* - É o trabalhador responsável por garantir que toda a frota de veículos esteja operacional, segura e em conformidade com as normas legais e técnicas destas e onde as mesmas são realizadas.

*Aprendiz* - O trabalhador que faz aprendizagem para uma das seguintes categorias profissionais: Mecânico de automóveis, serralheiro civil, serralheiro mecânico, eletricista, bate-chapas e pintor.

*Oficial principal* - É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimento e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas.

*Bate-chapas (de nível 1 ou 2)* - É o trabalhador que procede normalmente a execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins da viatura.

*Encarregado eletricista* - É o trabalhador que fiscaliza o trabalho dos eletricistas e orienta o serviço, dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

*Eletricista (de nível 1 ou 2)* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Ajudante de eletricista (de nível 1 ou 2)* - O trabalhador que presta apoio ao eletricista.

*Encarregado metalúrgico* - É o trabalhador que fiscaliza o trabalho dos metalúrgicos e orienta o serviço, dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

*Metalúrgico (de nível 1 ou 2)* - É o trabalhador que intervêm na fabricação, reparação e modificação de componentes metálicos de veículos pesados/leigos, como chassis, carroçarias, suportes, estruturas e peças de reforço.

*Lavador* - É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

*Lubrificador* - É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

*Mecânico de automóveis (de nível 1 ou 2)* - O trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Ajudante de mecânico* - O trabalhador que presta apoio ao mecânico, nomeadamente efetuando a lubrificação dos veículos automóveis.

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

*Pintor de automóveis ou máquinas (de nível 1 ou 2)* - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplicando as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

*Serralheiro civil (de nível 1 ou 2)* - É o trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustível, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis e outras obras. Inclui-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

*Serralheiro mecânico (de nível 1 ou 2)* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção de instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

*Auxiliar de limpeza* - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis e utensílios e interiores dos veículos pesados.

*Soldador (de nível 1 ou 2)* - É o trabalhador que, utilizando o equipamento apropriado aluminotérmico por pontos ou por costura contínua, liga entre si elementos ou conjuntos e peças de natureza metálica.

### Área da logística

*Gestor de turno* - É o trabalhador responsável por coordenar, supervisionar e garantir o bom funcionamento das operações logísticas durante o seu turno, em concreto, supervisionar as atividades de carga e descarga de mercadorias nos armazéns e plataformas logísticas e garantir o cumprimento de entrada e saída dos veículos.

*Operador de armazém/encomendas* - É o profissional que tem como missão efetuar as operações de receção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias. Tem como atividades principais:

- Efetuar as operações de entrada de mercadorias em armazém;
- Efetuar a movimentação e acondicionamento das mercadorias no armazém e assegura a sua manutenção e conservação;
- Efetuar as operações de expedição de mercadorias;
- Participar na elaboração de inventários, executando atividades de identificação e de controlo das mercadorias e dos materiais.

*Responsável de aprovisionamento* - É o profissional que tem como missão assegurar a gestão do fluxo dos produtos em armazém, desde a entrada até à saída da empresa, utilizando os meios e os recursos mais adequados de forma a garantir o nível de serviço aos clientes e a eficiência da operação. Tem como atividades principais:

- Colaborar na definição de estratégias e políticas para o serviço de aprovisionamento e tendo em conta os constrangimentos e oportunidades de mercado;
- Planear e organizar o serviço de aprovisionamento;
- Orientar, coordenar e executar as atividades do serviço de aprovisionamento;
- Avaliar os resultados do serviço de aprovisionamento, a nível qualitativo e quantitativo, em função dos objetivos estabelecidos.

*Gestor/responsável de cliente* - É o profissional que tem como missão planear, realizar, analisar e controlar tarefas integradas no âmbito do atendimento, garantindo a sua satisfação e consequente fidelização. Tem como atividades principais:

- Atender e aconselhar os clientes, tendo em vista a sua fidelização e a satisfação das suas necessidades;
- Processar a venda de produtos do cliente, recorrendo a equipamento informático e outros meios disponíveis;
- Assegurar o serviço pós-venda, recebendo e analisando reclamações com vista à sua resolução, procedendo à troca de produtos e a reembolsos, tratando de devoluções e de outras situações colocadas pelos clientes.

*Responsável de logística/transportes e armazém/centro de distribuição* - É o profissional que tem como missão programar e organizar os fluxos e a distribuição física dos produtos, otimizando *stocks*, meios, espaços e tempos, de forma a garantir a qualidade do serviço. Tem como atividades principais:

- Programar processos de encomenda, de armazenamento, de transporte e de entrega, a partir de um sistema de informação;
- Definir a organização do armazém, das plataformas, etc., otimizando os espaços, as condições físicas dos produtos, a entrega e escoamento dos mesmos;
- Organizar e gerir o sistema de distribuição física das mercadorias e outros produtos, definindo as rotas, a frequência e a forma da distribuição;
- Elaborar o referenciamento dos novos produtos;
- Gerir a informação relativa aos *stocks* e define o ponto de encomenda, com vista a evitar a permanência dos produtos nos armazéns ou entrepostos, minimizando custos e evitando os custos associados à não qualidade;
- Coordenar as encomendas;
- Gerir e rentabilizar a frota da empresa;
- Programar a localização dos produtos nos lineares, por forma a otimizar a sua rentabilidade;
- Controlar a organização, a disposição e a conservação dos produtos e equipamentos, os custos e os prazos, com base no sistema de informação.

### **Área de recursos humanos e assessoria jurídica**

*Diretor de recursos humanos* - É o trabalhador responsável por definir e implementar políticas de Recursos Humanos alinhadas com os objetivos estratégicos da empresa, supervisionar o recrutamento e seleção dos trabalhadores, gerir e supervisionar a equipa de recursos humanos.

*Técnico de recursos humanos* - É o trabalhador que realiza um conjunto de atividades na área da gestão de recursos humanos, designadamente no recrutamento e seleção dos trabalhadores.

*Diretor de departamento jurídico* - É o trabalhador responsável por desenvolver estratégias legais alinhadas com os objetivos da empresa, garantir a conformidade legal de todas as operações, gerenciar litígios decorrentes da atividade contratual, supervisionar a equipa jurídica e representar a empresa perante órgãos externos.

*Jurista* - É o trabalhador que desempenha um conjunto de funções na área jurídica, designadamente a elaboração de contratos, dirigir processos disciplinares, garantir o cumprimento da legalidade das operações da empresa e prestar auxílio aos demais departamentos.

### **Área de segurança no trabalho, qualidade e ambiente**

*Técnico de segurança no trabalho* - É o trabalhador que desenvolve e implementa medidas para eliminar ou minimizar os riscos decorrentes da atividade laboral desenvolvida, informa e orienta os trabalhadores sobre as normas de segurança, elabora relatórios de acidentes de trabalho e faz o contacto com as entidades competentes, tendo como atividades principais:

- Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção da empresa;
- Colaborar no processo de avaliação de riscos profissionais;
- Desenvolver e implementar medidas de prevenção e de proteção;
- Colaborar na conceção de locais, postos e processos de trabalho;

- Colaborar no processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;
- Assegurar a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa;
- Colaborar nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;
- Colaborar na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa;
- Colaborar no desenvolvimento de processos de consulta e de participação dos trabalhadores;
- Colaborar no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

*Gestor/técnico de qualidade* - É o profissional que tem como missão gerir e dinamizar o sistema da qualidade da empresa, com o objetivo de fomentar a comunicação interna e externa, na ótica da melhoria contínua e da satisfação do cliente. Tem como atividades principais:

- Participar, em conjunto com a direção da empresa, na definição da política da qualidade da empresa;
- Definir os processos e os meios necessários à implementação do sistema da qualidade da empresa tendo em conta os objetivos definidos na política da qualidade;
- Definir as características do tipo de auditoria interna e acompanha os processos de auditoria interna e externa;
- Coordenar as atividades da qualidade, por forma a minimizar os custos globais de produtos e serviços e, de uma forma geral, os custos da não qualidade;
- Participar na gestão de recursos humanos, nomeadamente, ao nível de critérios de recrutamento e seleção de avaliação de desempenho e nas práticas de formação na sua área;
- Colaborar na seleção e homologação de fornecedores, de acordo com critérios da qualidade estabelecidos;
- Analisar e controlar os resultados da área da qualidade;
- Conduzir e desenvolver o processo de melhoria contínua do sistema da qualidade da empresa;
- Gerir os fluxos de informação da área da qualidade;
- Estabelecer contactos e parcerias com centros de investigação, laboratórios, clientes e fornecedores;
- Propor formas de melhoria para a organização baseadas em novos modelos de gestão da qualidade (*total quality management*, modelos de excelência, etc.);
- Elaborar documentos técnicos relativos à área da qualidade.

*Técnico da área ambiental* - É o trabalhador que assegura que todas as atividades estão em conformidade com a legislação ambiental, promovendo práticas sustentáveis e prevenindo impactos negativos no meio ambiente. Além disso, garante que a empresa atua de forma ética, responsável e alinhada com os requisitos legais e ambientais em Portugal.

### Área de formação

*Diretor de formação* - É o trabalhador encarregado de identificar as necessidades de formação, planear, coordenar e avaliar ações de formação dentro de uma empresa ou organização. O objetivo é desenvolver competências nos trabalhadores, melhorar o desempenho e alinhar a formação com a estratégia da empresa.

## ANEXO II

**Período de permanência e acesso**

Período de aprendizagem (para efeitos da categoria profissional de aprendiz): 2 anos, após o qual o trabalhador ingressa no nível mais baixo da respetiva categoria.

| Tempo de permanência na categoria ou classe | Categoria ou classe                      | Acesso                                   |
|---------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|
| 1 ano                                       | Praticante de despachante                | Despachante                              |
|                                             | Estagiário do 1.º ano                    | Estagiário do 2.º ano                    |
|                                             | Praticante de metalúrgico do 1.º ano     | Praticante de metalúrgico do 2.º ano     |
|                                             | Praticante de metalúrgico do 2.º ano     | Profissional metalúrgico de nível 1      |
|                                             | Ajudante de eletricista de nível 1       | Ajudante de eletricista de nível 2       |
|                                             | Ajudante de eletricista de nível 2       | Oficial eletricista do 1.º período       |
|                                             | Pré-oficial eletricista do 1.º período   | Pré-oficial eletricista do 2.º período   |
|                                             | Pré-oficial eletricista do 2.º período   | Eletricista de nível 1 (menos de 3 anos) |
|                                             | Eletricista de nível 1 (menos de 3 anos) | Eletricista de nível 2 (mais de 3 anos)  |
| 3 anos                                      | Profissional metalúrgico de nível 1      | Profissional metalúrgico de nível 2      |
|                                             | Técnico administrativo de nível 1        | Técnico administrativo de nível 2        |

## ANEXO III

**Cláusulas de expressão pecuniária**Cláusula 44.<sup>a</sup>**(Retribuição do trabalho)**

| Grupos | Categorias profissionais                                                                                                                                                                             | Remunerações |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| I      | Diretor de serviços<br>Diretor financeiro<br>Diretor comercial<br>Diretor de comunicação/ <i>marketing</i><br>Diretor de formação<br>Diretor do departamento jurídico<br>Diretor de recursos humanos | 1 187,86 €   |
| II     | Gestor de departamento<br>Gestor de turno<br>Supervisor                                                                                                                                              | 1 100,32 €   |

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |            |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| III  | Gestor de divisão ou serviços<br>Gestor de escritório<br>Conselheiro de segurança<br>Contabilista certificado<br>Gestor comercial/ <i>marketing</i><br>Gestor de manutenção<br>Gestor de frota<br>Gestor de plataformas<br>Gestor de sistemas informáticos<br>Gestor de tráfego<br>Gestor de transportes<br>Tesoureiro<br>Jurista | 1 093,70 € |
| IV   | Motorista de pesados                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1 014,02 € |
| V    | Gestor de secção<br>Encarregado eletricista<br>Encarregado metalúrgico<br>Programador<br>Responsável de aprovisionamento<br>Gestor de cliente<br>Gestor de logística/transportes e armazém/centro de distribuição<br>Gestor de qualidade<br>Secretária da direção                                                                 | 1 009,55 € |
| VI   | Chefe de tráfego<br>Técnico administrativo principal<br>Oficial principal<br>Técnico de contabilidade<br>Técnico comercial<br>Técnico de formação<br>Técnico de manutenção informática<br>Técnico de segurança no trabalho<br>Técnico de recursos humanos<br>Técnico da área ambiental                                            | 972,95 €   |
| VII  | Caixa<br>Técnico de faturação<br>Técnico administrativo de nível 2<br>Operador de armazém/operador de encomendas<br>Operador de tráfego<br>Operador de triagem<br>Operador de frio<br>Operador de tratores, empilhadores e gruas                                                                                                  | 965,63 €   |
| VIII | Eletricista de nível 2<br>Encarregado de garagens/chefe de oficina<br>Bate-chapas de nível 2<br>Mecânico de automóveis de nível 2<br>Pintor de automóveis/máquinas de nível 2<br>Serralheiro civil de nível 2<br>Serralheiro mecânico de nível 2<br>Soldador de nível 2                                                           | 958,30 €   |
| IX   | Motorista de ligeiros                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 941,60 €   |
| X    | Despachante<br>Empregado de serviços externos<br>Técnico administrativo de nível 1                                                                                                                                                                                                                                                | 941,00 €   |

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |          |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| XI   | Eletricista de nível 1<br>Metalúrgico de nível 2<br>Encarregado de cargas e descargas<br>Bate-chapas de nível 1<br>Mecânico de automóveis de nível 1<br>Pintor de automóveis/máquinas de nível 1<br>Serralheiro civil de nível 1<br>Serralheiro mecânico de nível 1<br>Soldador de nível 1 | 939,00 € |
| XII  | Pré-oficial eletricitista do 2.º ano<br>Telefonista/rececionista                                                                                                                                                                                                                           | 937,00 € |
| XIII | Ajudante de motorista<br>Ajudante de mecânico<br>Lubrificador<br>Gestor de grupo<br>Conferente de mercadorias<br>Pré-oficial eletricitista do 1.º ano<br>Porteiro                                                                                                                          | 935,00 € |
| XIV  | Estagiário 2.º ano<br>Lavador<br>Metalúrgico de nível 1<br>Montador de pneus<br>Manobrador de máquinas<br>Operário não especializado                                                                                                                                                       | 930,00 € |
| XV   | Ajudante de eletricitista de nível 2<br>Estagiário do 1.º ano<br>Praticante do 2.º ano<br>Auxiliar de limpeza                                                                                                                                                                              | 925,00 € |
| XVI  | Ajudante de eletricitista de nível 1<br>Praticante do 1.º ano<br>Aprendiz                                                                                                                                                                                                                  | 920,00 € |

Cláusula 7.<sup>a</sup>

## (Tabela de equivalências de categorias profissionais)

| Categoria anterior                | Grupo anterior | Categoria nova                                     | Grupo novo |
|-----------------------------------|----------------|----------------------------------------------------|------------|
| Chefe de escritório               | I              | Gestor de escritório                               | III        |
| Chefe de departamento             | II             | Gestor de departamento                             | II         |
| Chefe de divisão ou serviços      | II             | Gestor de divisão ou serviços                      | III        |
| Contabilista                      | II             | Contabilista certificado                           | III        |
| Gestor de contratos de manutenção | II             | Gestor de manutenção                               | III        |
| Guarda-livros                     | IV             | Engloba-se nas funções do contabilista certificado |            |
| Responsável de cliente            | IV             | Gestor/responsável de cliente                      | V          |
| Responsável pela qualidade        | IV             | Gestor ou técnico da qualidade                     | V          |
| Escriturário principal            | V              | Técnico administrativo principal                   | VI         |

|                                                         |      |                                                                                                                                                                                                                                        |      |
|---------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Técnico de SHT (segurança, higiene e saúde no trabalho) | V    | Técnico de segurança no trabalho                                                                                                                                                                                                       | VI   |
| Escriturário de 1. <sup>a</sup>                         | VI   | Técnico administrativo de nível 2                                                                                                                                                                                                      | VII  |
| Motorista/operador de empilhador, tratores e gruas      | VI   | Operador de tratores, empilhadores e gruas                                                                                                                                                                                             | VII  |
| Manobrador de máquinas                                  | XII  | Manobrador de máquinas                                                                                                                                                                                                                 | XIV  |
| Eletricista (mais de 3 anos)                            | VII  | Eletricista de nível 2                                                                                                                                                                                                                 | VIII |
| Encarregado de garagem                                  | VII  | Encarregado de garagens/chefe de oficina                                                                                                                                                                                               | VIII |
| Fiel de Armazém                                         | VII  | As suas funções passam a englobar-se no operador de armazém                                                                                                                                                                            |      |
| Oficial de 1. <sup>a</sup>                              | VII  | Passou a fazer-se a separação das profissões que se englobavam dentro desta categoria, sendo elas: Bate-chapas, mecânico de automóveis; pintor de automóveis ou máquinas; serralheiro civil; serralheiro mecânico; soldador de nível 2 | VIII |
| Cobrador                                                | IX   | As suas funções passam a englobar-se nas funções do empregado de serviços externos                                                                                                                                                     |      |
| Escriturário de 2. <sup>a</sup>                         | IX   | Técnico administrativo de nível 1                                                                                                                                                                                                      | X    |
| Eletricista (menos de 3 anos)                           | X    | Eletricista de nível 1                                                                                                                                                                                                                 | XI   |
| Oficial de 2. <sup>a</sup>                              | X    | Passou a fazer-se a separação das profissões que se englobavam dentro desta categoria, sendo elas: Bate-chapas, mecânico de automóveis; pintor de automóveis ou máquinas; serralheiro civil; serralheiro mecânico; soldador de nível 1 | XI   |
| Telefonista                                             | XI   | Telefonista/rececionista                                                                                                                                                                                                               | XII  |
| Chefe de grupo                                          | XII  | Gestor de grupo                                                                                                                                                                                                                        | XIII |
| Guarda                                                  | XII  | As suas funções passam a englobar-se nas funções de porteiro                                                                                                                                                                           |      |
| Estagiário de 3.º ano                                   | XIII | Passou apenas a ter-se estagiário de 1.º e de 2.º ano                                                                                                                                                                                  |      |
| Servente                                                | XIII | As suas funções passam a englobar-se nas do operário não especializado                                                                                                                                                                 |      |
| Ajudante de lubrificador                                | XIV  | As suas funções passam a englobar-se nas do ajudante do mecânico                                                                                                                                                                       |      |
| Servente de limpeza                                     | XIV  | Auxiliar de limpeza                                                                                                                                                                                                                    | XV   |
| Ajudante de eletricista do 2.º período                  | XIV  | Ajudante de eletricistas de nível 2                                                                                                                                                                                                    | XV   |
| Ajudante de eletricista do 1.º período                  | XV   | Ajudante de eletricistas de nível 1                                                                                                                                                                                                    | XVI  |

Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Diuturnidades)

Valor da diuturnidade: ..... 24,63 €.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

## (Abono para falhas)

Valor do abono para falhas: ..... 25,00 €.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

## (Subsídio de refeição)

Valor do subsídio de refeição: ..... 8,30 €.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

## (Refeições, alojamento e deslocações no país de residência)

Número 2 - Refeições deslocados no nacional:

Alíneas a) e c) Pequeno-almoço e ceia: ..... 3,05 €.

Alínea b) Almoço e jantar: ..... 10,00 €.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

## (Refeições, alojamento e subsídio de deslocação fora do país de residência)

Trabalhadores não móveis quando deslocados no estrangeiro:

– Pequeno-almoço e ceia: ..... 3,05 €;

– Almoço e jantar: ..... 15,50 €.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

## (Ajudas de custo diárias)

Número 3 - Trabalhadores móveis, em média a apurar mensalmente, valor da ajuda de custo diária mínima de:

– Nacional: ..... 26,50 €;

– Ibérico: ..... 30,00 €;

– Internacional: ..... 43,00 €.

Número 7 - Deslocação a Espanha, mas com repouso diário em Portugal:

– Pequeno-almoço e ceia: ..... 3,05 €;

– Almoço e jantar: ..... 11,50 €.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

## (Complemento salarial)

| Grupo | Tipo de viatura            | Salário base | Valor do complemento salarial |         |         |         |               |          |
|-------|----------------------------|--------------|-------------------------------|---------|---------|---------|---------------|----------|
|       |                            |              | Nacional                      |         | Ibérico |         | Internacional |          |
| I     | Até 3,5 t                  | 941,60 €     | 0                             | 0 €     | 1.01    | 9,42 €  | 1.02          | 18,83 €  |
| II    | Superior a 3,5 t até 7,5 t | 1 014,02 €   | 0                             | 0 €     | 1.01    | 10,14 € | 1.02          | 20,28 €  |
| III   | Superior a 7,5 t até 44 t  | 1 014,02 €   | 1.02                          | 20,28 € | 1.03    | 30,42 € | 1.05          | 50,70 €  |
| IV    | Mais de 44 t               | 1 014,02 €   | 1.04                          | 40,56 € | 1.06    | 60,84 € | 1.1           | 101,40 € |

## Nota explicativa:

Esclareça-se que, o complemento salarial é de pagamento mensal e o seu valor é obtido pela aplicação da percentagem prevista no quadro constante do anexo III do CCTV, sobre o valor do salário/retribuição base que a empresa paga efetivamente ao trabalhador.

Com efeito, o quadro em cima, reflete o valor dos complementos salariais tendo por pressuposto que o salário base aplicável é o previsto na tabela salarial em vigor. Mas, caso o salário base pago pela empresa ao trabalhador for outro, então o valor do complemento salarial terá de ser ajustado, aplicando-se a respetiva percentagem ao valor efetivamente pago.

Por exemplo, no caso de um motorista que conduza um veículo de 7,5 t até 44 t, afeto ao serviço de transporte internacional e que tem um salário base de 1014,02 € - e como tal, com um valor superior ao previsto na tabela salarial, deverá aplicar-se a percentagem de 1.05 à sua retribuição/salário base pelo que, o valor deste complemento salarial será de 50,70 €.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

## (Subsídio de operações)

O valor do subsídio de operações de cargas e descargas mencionados na cláusula 60.<sup>a</sup>: ..... 3,25 €.

Nota explicativa:

Por exemplo, um trabalhador que desempenhar as funções descritas na cláusula 60.<sup>a</sup> em 22 dias de trabalho efetivo, terá direito a receber, nesse mês 71,50 €.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

## (Ajuda de custo TIR)

a) Internacional: 135,00 €;

b) Ibérico: 115,00 €.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

## (Subsídio de risco)

Valor do subsídio de risco: 7,50 €.

Nota explicativa:

Por exemplo, um trabalhador que desempenhar as funções descritas na cláusula 65.<sup>a</sup> em 22 dias de trabalho efetivo, terá direito a receber, nesse mês 165,00 €.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

## (Subsídio de operações com cisterna)

Valor mensal do subsídio de operações: 125,00 €.

Vigência do anexo III: 1 de janeiro de 2026.

## ANEXO IV

**Quadros exemplificativos motoristas de pesados afectos ao transporte nacional**

| Rubricas sujeitas a descontos - 2026           |            |
|------------------------------------------------|------------|
| Retribuição base                               | 1 014,02 € |
| Complemento salarial (59. <sup>a</sup> )       | 20,28 €    |
| Diuturnidades (5)                              | 123,15 €   |
| Prestação pecuniária cláusula 61. <sup>a</sup> | 555,58 €   |
| Subsídio de trabalho noturno                   | 101,40 €   |
| Subsídio de operações (22 dias)                | 71,50 €    |
| 2 dias de descanso semanal trabalhados         | 154,33 €   |
| Valor bruto total                              | 2 040,26 € |

**Motorista de pesados afecto ao transporte nacional de materias perigosas em cisternas**

| Rubricas sujeitas a descontos - 2026           |            |
|------------------------------------------------|------------|
| Retribuição base                               | 1 014,02 € |
| Complemento salarial (59. <sup>a</sup> )       | 20,28 €    |
| Diuturnidades (5)                              | 123,15 €   |
| Prestação pecuniária cláusula 61. <sup>a</sup> | 555,58 €   |

|                                        |            |
|----------------------------------------|------------|
| Subsídio de risco                      | 165,00 €   |
| Subsídio de trabalho noturno           | 101,40 €   |
| Subsídio de operações                  | 125,00 €   |
| 2 dias de descanso semanal trabalhados | 154,33 €   |
| Valor bruto total                      | 2 258,76 € |

### Motorista de pesados afecto ao transporte ibérico

| Rubricas sujeitas a descontos - 2026           |            |
|------------------------------------------------|------------|
| Retribuição base                               | 1 014,02 € |
| Complemento salarial (59. <sup>a</sup> )       | 30,42 €    |
| Diuturnidades (5)                              | 123,15 €   |
| Prestação pecuniária cláusula 61. <sup>a</sup> | 560,44 €   |
| Ajuda de custo TIR                             | 115,00 €   |
| Subsídio de trabalho noturno                   | 101,40 €   |
| 4 dias de descanso semanal trabalhados         | 311,36 €   |
| Valor bruto total                              | 2 255,79 € |

### Motorista de pesados afecto ao transporte internacional

| Rubricas sujeitas a descontos - 2026           |            |
|------------------------------------------------|------------|
| Retribuição base                               | 1 014,02 € |
| Complemento salarial (59. <sup>a</sup> )       | 50,70 €    |
| Diuturnidades (5)                              | 123,15 €   |
| Prestação pecuniária cláusula 61. <sup>a</sup> | 570,18 €   |
| Ajuda de custo TIR                             | 135,00 €   |
| Subsídio de trabalho noturno                   | 101,40 €   |
| 4 dias de descanso semanal trabalhados         | 316,77 €   |
| Valor bruto total                              | 2 311,22 € |

Lisboa, 29 de janeiro de 2026.

Pela Associação Nacional de Transportes Rodoviários Públicos de Mercadorias - ANTRAM:

*Ema Maria Nogueira Leitão*, na qualidade de presidente.

*Pedro Miguel Borges Polónio*, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas - ANTP:

*Sónia Alexandra Marques Valente*, na qualidade de presidente.

*Vasco Emanuel Esparteiro Ruivo*, na qualidade de vice-presidente.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*José Manuel Rodrigues Oliveira*, na qualidade de mandatário.  
*Anabela Paulo Silva Carvalheira*, na qualidade de mandatária.  
*Paulo Jorge Machado Ferreira*, na qualidade de mandatário.  
*Manuel Pedro Rodrigues Castelão*, na qualidade de mandatário.  
*Carlos Manuel do Carmo Gomes*, na qualidade de mandatário.  
*Bruno Miguel Ganhão Pires*, na qualidade de mandatário.  
*Nuno Miguel Aurélio Ferreira*, na qualidade de mandatário.  
*Helder António Simões Borges*, na qualidade de mandatário.  
*Filipe Acácio Gonçalves Luís*, na qualidade de mandatário.  
*Bruno Miguel Figueiredo Ferreira*, na qualidade de mandatário.  
*Helder Roque Costa Godinho*, na qualidade de mandatário.  
*Carlos Alberto Santos Pinho*, na qualidade de mandatário.

### **Declaração**

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado a 20 de fevereiro de 2026, a fl. 126 do livro n.º 13, com o n.º 30/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves (ANCAVE) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB -  
Revisão global**

## Cláusula prévia

## Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2025.

## CAPÍTULO I

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

## Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120), representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam atividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 46 empresas e um total de 6500 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respetivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 e vigorarão por um período efetivo de 12 meses.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respetiva comunicação à contraparte, com uma antecedência nunca inferior a 3 meses, relativamente ao termo da respetiva vigência ou de qualquer uma das renovações, e desde que acompanhado de proposta negocial global, nos termos da lei do trabalho.

## CAPÍTULO II

**Admissão e carreira profissional**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Condições mínimas de admissão**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Condições específicas de admissão**

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- São condições de preferência de admissão, a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

4- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional necessário ao exercício da profissão, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6- Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Noção e duração do período experimental**

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

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

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

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

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego, ou seja, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

iv) Desempregados de longa duração, ou seja, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP há 12 meses ou mais.

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Tempo de serviço**

1- Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2- Quando o trabalhador transita de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3- O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1- O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídio inerentes às funções do trabalhador substituído durante o tempo em que se verificar essa substituição.

2- Quando a substituição se torna definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituto deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3- Na substituição por espaço de tempo superior a 180 dias não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituto, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4- Mantendo-se as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar, por período de tempo superior a um mês, não pode ser substituído por outro.

5- Se ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituto, se reconhecer que o esforço deste foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>****Admissão para efeitos de substituição**

1- A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao substituto.

2- No caso de o profissional admitido nessas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após o trabalhador que substituiu retomar o trabalho ou verificando-se, por qualquer motivo, a cessação do contrato individual de trabalho deste, durante esse período, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>****Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nos termos do anexo I.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>****Relações nominais e quadros de pessoal**

1- As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho;

b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2- Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de beneficiário da Segurança Social, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3- Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>****Acessos****I - Normas genéricas**

1- Para o efeito do preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, recorrendo à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho das funções.

2- Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

**II - Normas específicas****A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:**

1) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;

2) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;

3) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;

4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respetiva categoria.

**B) Trabalhadores eletricitas:**

1) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais;

2):

a) Os trabalhadores eletricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de eletricista ou de montador eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, segundo grau de torpedeiros eletricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânica eletricista ou radio montador da escola Militar de Eletromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do segundo período;

b) Os trabalhadores eletricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do primeiro período.

C) Trabalhadores metalúrgicos:

1) Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de 3.<sup>a</sup> ao fim de dois anos;

2) Os profissionais metalúrgicos de 3.<sup>a</sup> classe que completem três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;

3) Os trabalhadores metalúrgicos que se encontrem há mais de três anos na 2.<sup>a</sup> classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

D) Trabalhadores em carnes:

1) Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a admissão;

2) Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, ouvidos os trabalhadores da secção, forem reconhecidas as suas aptidões.

E) Trabalhadores administrativos:

1) Nas profissões administrativas com duas ou mais categorias profissionais, a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 2;

2) Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar porque não o promove.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### **Contratos de trabalho a termo**

1- É permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto, celebrados nos termos e nas condições da lei geral de trabalho.

### **CAPÍTULO III**

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

Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade patronal**

1- São deveres do empregador:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestação, agir de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio de, a trabalho igual salário igual, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;

c) Passar ao trabalhador, sempre que este solicite, certificado de trabalho, donde constem, o tempo de serviço, a categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;

d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;

e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargo em associações sindicais, instituições de previdência e comissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;

f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à proteção para os que trabalham no calor e no frio, e à iluminação dos locais de trabalho;

- h)* Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato nos termos da lei e deste contrato;
- i)* Prestar à comissão paritária, às comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao sindicato, sempre que pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;
- j)* Não intervir na atividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;
- k)* Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;
- l)* Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correção os que estiverem sob as suas ordens.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- São deveres dos trabalhadores:

- a)* Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c)* Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, exceto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d)* Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f)* Proceder com justiça relativamente às infrações disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;
- g)* Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
- h)* Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
- i)* Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

- a)* Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b)* Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;
- c)* Baixar a categoria do trabalhador;
- d)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que este atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- e)* Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;
- f)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g)* Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h)* Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i)* Opor-se ao exercício da atividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização da lei.

3- Constitui violação das leis de trabalho a prática de quaisquer atos previstos no número 1 desta cláusula.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Exercício de funções diferentes das da respetiva categoria profissional**

1- A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições, cumulativamente consideradas:

a) Quando o interesse da empresa o exigir;

b) Quando tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, exceto se o exercício daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respetiva.

3- Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

## CAPÍTULO IV

**Duração e prestação do trabalho**

## SECÇÃO I

**Período e horário de trabalho**Cláusula 17.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho terá a duração de 40 horas semanais e 8 horas diárias de trabalho efetivo, sem prejuízo de horários de menor duração.

2- O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, ou eventualmente a segunda-feira ou outro, a acordar com o trabalhador.

3- Nas regiões onde se realizem feiras ou mercados em dia útil da semana, poderá o descanso semanal complementar ser alterado para esse dia, sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4- Sempre que circunstâncias excecionais de laboração exijam o recurso a prestação de trabalho no dia de descanso semanal complementar ou no dia de descanso semanal obrigatório, a entidade patronal, sem necessidade de acordo com o trabalhador, poderá alterar, até ao máximo de oito vezes em cada ano civil, o dia de gozo do descanso semanal complementar ou do dia de descanso semanal obrigatório, substituindo-o por um outro nos três dias úteis seguintes.

5- A alteração constante do número anterior, terá de ser comunicada ao trabalhador com, pelo menos, três dias de antecedência no caso de trabalho no dia de descanso semanal complementar e cinco dias no dia de descanso semanal obrigatório.

6- Sempre que o trabalhador preste trabalho no dia de descanso semanal complementar ou no dia de descanso semanal obrigatório, nos termos do número 4, auferirá uma remuneração acrescida de 50 % em relação à remuneração normalmente auferida.

7- Sempre que a alteração do dia de descanso semanal complementar ou do dia de descanso semanal obrigatório ocorrer no interesse e a pedido do trabalhador, não haverá lugar ao acréscimo da remuneração prevista no número anterior.

8- Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de dez minutos diários para o pequeno-almoço e lanche, sem prejuízo da laboração normal. Por acordo com o trabalhador, estes dois intervalos podem ser convertidos numa única pausa.

9- Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

10- O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7h00 nem terminar depois das 20h00, salvo as exceções previstas na cláusula 18.<sup>a</sup>

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Horário especial de trabalho**

1- Por necessidade comprovada de laboração da empresa, o horário de trabalho diário poderá iniciar-se a partir das 6h00, respeitando o estipulado na cláusula 17.<sup>a</sup>

2- Excecionalmente e apenas quando ocorra um ou dois dias úteis entre um feriado e o dia de descanso, por necessidade comprovada pela empresa, o horário de trabalho poderá iniciar-se nesse dia a partir das 5h00.

3- Para os efeitos do número anterior as entidades patronais assegurarão transporte gratuito aos trabalhadores, quando não exista rede pública de transporte em tempo útil.

4- O trabalho prestado entre as 5h00 e as 7h00 será pago de acordo com o estipulado para o trabalho noturno previsto neste CCT.

5- Integrado no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para tomarem o pequeno-almoço, que será fornecido gratuitamente pela empresa, sendo assegurada a laboração normal.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Regime de adaptabilidade**

1- Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidades de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (8 horas) poderá ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução diária não poderá ser superior a 2 horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduza em dias ou meios-dias de descanso.

3- O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores em função das necessidades das empresas.

4- O presente regime será afixado com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevista, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5- O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Horário de trabalho por turnos**

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização de 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- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o período de descanso semanal.

6- Tratando-se de turnos rotativos, os trabalhadores terão direito a um subsídio de turno no valor de 8 % da retribuição mensal, integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho noturno.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha**

1- O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21h00 nem terminar depois das 10h00 do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados de uma hora nos meses de outubro a abril, inclusive.

2- À retribuição destes trabalhadores é aplicável o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>

3- As entidades patronais, sempre que por conveniência de serviço se vejam obrigadas a alterar temporariamente o início do trabalho, fornecerão transporte na deslocação dos trabalhadores da apanha, desde que não tenham acesso a transporte público.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Horário móvel - Motoristas e motorista distribuidores**

1- Além do horário fixo, referido na cláusula anterior, poderá ser praticado, pelos motoristas e motorista distribuidores, um horário móvel, que obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2- Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço, mas nunca mais de 2 horas.

3- A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique esse tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de seis horas efetivas.

4- Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, onze horas, exceto casos excepcionais.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Intervalos de descanso**

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo para almoço e descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

a) Por acordo entre o trabalhador e a empresa, e por interesse daquele, a duração do descanso poderá ser reduzida para um mínimo meia hora.

2- Não é permitida a prestação de trabalho por períodos superiores a 5 horas consecutivas.

3- O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido, ou exista acordo prévio entre a entidade empregadora e o trabalhador.

4- Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínuo.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

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

2- A prestação do trabalho suplementar fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves, só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3- Para efeitos do disposto do número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

4- Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho suplementar prestado por cada trabalhador e o respetivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5- Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves, serão dispensados da prestação de trabalho suplementar os trabalhadores que o solicitem invocando motivos ponderosos.

6- Havendo desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

7- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos 3 dias seguintes. Por interesse do trabalhador ou da entidade empregadora, o prazo indicado antes poderá ser alterado para quinze dias, com o acordo das partes.

8- O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efetuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efetuado através dos recibos devidamente discriminados.

9- O trabalho suplementar fica sujeito aos limites máximos legalmente estabelecidos.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se período de trabalho noturno o que tenha a duração mínima de sete e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0h00 e as 5h00.

3-O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código de Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, pelo menos cinquenta horas entre as 20h00 e as 22h00 ou cento e cinquenta horas de trabalho noturno depois das 22h00 mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20h00 e as 22h00.

4-Não é permitida a prestação de trabalho noturno por menores de idade.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1-Pode ser instituído nas empresas um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- c) Suspensão ou paragem da produção, total ou parcial, para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa respetiva;
- d) Situações de crise empresarial que possam pôr em perigo a viabilidade da empresa respetiva e ou a manutenção dos postos de trabalho.

2-O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir as cinquenta horas semanais tendo o acréscimo por limite cento e cinquenta horas por ano. Todavia, estes limites podem ser aumentados até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano, no caso de situações extraordinárias, se acordado entre os trabalhadores e a empresa.

3-O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

4-O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa respetiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c) e d) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas c) e d) do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

5-Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a empresa respetiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6-A compensação do trabalho prestado em acréscimo nos termos do número dois desta cláusula, pode ser feita por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo, no entanto, afetar o regular funcionamento da empresa respetiva. A empresa respetiva terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A empresa respetiva deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7-Por acordo entre a empresa respetiva e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

8-A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

9-Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores, o total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador, sendo o total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho pagas pelo valor da retribuição horária normal.

10-Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

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

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

1- Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

2- Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora suplementar por dia.

3- Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número 2 os profissionais que exerçam funções de direção ou fiscalização na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Mapas de horários de trabalho**

1- No prazo máximo de 60 dias, após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2- Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos, bem como a escala de rotação, se existir.

3- O mapa dos horários de trabalho deverá estar afixado em local acessível aos trabalhadores.

## SECÇÃO II

**Local de trabalho, deslocações e transportes**Cláusula 29.<sup>a</sup>**Local de trabalho**

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

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Regime de deslocações**

1- Consideram-se pequenas e médias deslocações todas aquelas que permitam a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência.

2- Nas pequenas e médias deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação, se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3- Nas deslocações não previstas no número 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do exposto no número 2, ao pagamento das despesas de alojamento necessárias ao desempenho das suas funções.

4- Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

### SECÇÃO III

#### Transferências

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Princípio geral

1- Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

2- Não é havida como transferência ou alteração do contrato, a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a atividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3- Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regulares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhe colocarem meios próprios para o efeito.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Mobilidade geográfica

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, nos casos de transferência temporária.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição de trabalho aquilo a que, nos termos desta convenção e dos usos do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- Não se considera retribuições:

- a) A remuneração por trabalho suplementar;
- b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
- c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;
- d) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido.

5- O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

6- O disposto no número 4 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente revisitam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

7- As comissões resultantes de vendas efetuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

8- Os trabalhadores que exerçam regularmente funções de pagamentos e recebimentos em numerário, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 4 % do montante estabelecido no nível VII da tabela de retribuições mínimas dos trabalhadores administrativos constante do anexo II, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição

Para todos os efeitos deste contrato as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula:

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Salário igual para trabalho igual

1- Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual, salário igual.

2- São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objetivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores, entre outras.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1- A todos os trabalhadores constantes do anexo I e, admitidos ao serviço das empresas até 30 de abril de 2014, é atribuída uma diuturnidade de 20,50 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva dos trabalhadores referidos no número anterior.

3- Para efeito da aplicação do número 1, a permanência na categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à exceção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4- Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diuturnidade anterior.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho suplementar**

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

1- Retribuição de trabalho suplementar até às 100 horas:

1.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- Retribuição de trabalho suplementar a partir das 100 horas:

2.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de:

a) 50 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, até às 100 horas;

b) 100 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, a partir das 100 horas.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho noturno**

1. O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

2- O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno, não terá direito ao acréscimo devido por trabalho noturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos noturnos e diurnos, alternados.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de dezembro. Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de Natal ser liquidado em duodécimos.

2- Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4- Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5- Os trabalhadores regressados do serviço militar terão o direito a receber um subsídio de Natal nos termos do número 2 desta cláusula.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Retribuição dos trabalhadores nas deslocações**

1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

|                                  |          |
|----------------------------------|----------|
| a) Pequeno-almoço .....          | 4,00 €;  |
| Almoço ou jantar .....           | 16,00 €; |
| Diária completa .....            | 46,00 €; |
| Dormida com pequeno-almoço ..... | 31,00 €; |
| Ceia .....                       | 9,50 €.  |

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,40 € por cada quilómetro percorrido.

2- Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6h00, inclusive.

3- Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0h00 e as 5h00.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Subsídio de frio**

1- Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua atividade em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (menor do que zero graus centígrados) terão direito a um subsídio de frio de 30,00 € mensais.

2- O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos a remuneração mensal.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 6,00 € por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2- Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Refeições - Motoristas e motoristas-distribuidores**

1- Para os motoristas e ajudantes adstritos à recolha e transporte de aves vivas para abate, conforme o horário estabelecido na empresa, as deslocações fazem parte da essência da função e são indispensáveis à atividade. Terão direito a tomar as refeições, antes ou depois da saída, no refeitório do empregador, sempre que estiver à disposição dos trabalhadores, caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.<sup>a</sup>

2- Para o motorista-distribuidor, conforme o horário estabelecido na empresa, as deslocações são essência da sua função, sendo que o trabalhador parte e regressa sempre ao mesmo estabelecimento e, por isso, terá direito a tomar as refeições no refeitório do empregador, sempre que estiver à disposição do trabalhador, de acordo com os horários previstos no número 3 desta cláusula. Caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.<sup>a</sup>

3- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11h30 e as 14h00 e entre as 19h30 e as 21h30.

4- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

5- O disposto no número 1 da cláusula 43.<sup>a</sup> não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Tempo e forma de pagamento**

1- A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita até ao último dia útil de cada mês a que diga respeito.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Folha de pagamento**

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

- a) Os nomes e os números de beneficiários da Segurança Social dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa ao trabalho normal, suplementar e em dias de descanso semanal ou feriados;
- c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o montante líquido a pagar.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Recibo de pagamento**

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no ato do pagamento da retribuição, um documento, corretamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, número de beneficiário da Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas de trabalho suplementar, ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

## CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação de trabalho**

## SECÇÃO I

**Feriados**Cláusula 50.<sup>a</sup>**Feriados**

1- São considerados feriados obrigatórios, os dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados a título de feriado:

- a) O feriado municipal da localidade;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, pode ser observado qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e os trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3- Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

4- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

2- O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de outubro e 1 de maio.

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

4- No caso de o ano civil terminar 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.

5- No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados da prestação de trabalho.

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

7- Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos números 3 e 4 da presente cláusula.

8 - No ano da cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 22 dias úteis.

9- O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

#### Cláusula 53.<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 efetivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia antes do seu início. Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de férias ser liquidado em duodécimos.

2- Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

4- Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5- Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>****Irrenunciabilidade das férias**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>****Marcação do período de férias**

- 1- O período de férias deve ser marcado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, a entidade patronal marca as férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.
- 3- Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.
- 4- O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo as exceções previstas nos números seguintes do presente instrumento de regulamentação coletiva.
- 5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>****Alteração do período de férias**

- 1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2- A entidade patronal pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.
- 3- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no número 4 da cláusula anterior.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>****Gozo seguido das férias**

- 1- As férias devem ser gozadas seguidamente.
- 2- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Cumulação de férias**

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 civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Impedimento do período de férias**

- 1- Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.
- 2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.
- 3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.
- 4- A prova de situação de doença prevista no número 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Férias e serviço militar**

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2- Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respetivo subsídio.

3- No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respetivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>****Morte do trabalhador**

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respetivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

**Cláusula 62.<sup>a</sup>****Violação do direito a férias**

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

**SECÇÃO III****Faltas e licenças sem vencimento****Cláusula 63.<sup>a</sup>****Noção de falta**

1- Considera-se falta a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>****Tipos e justificação de falta**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Toda a falta dever ser participada à entidade patronal previamente ou logo que possível, exceto as referidas na alínea *a)* do número 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de quinze dias.

**Cláusula 65.<sup>a</sup>****Faltas justificadas**

1- São consideradas faltas justificadas:

- a)* As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b)* Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;
- c)* As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros e noras, durante 5 dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou da pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;
- d)* As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento;
- e)* As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

- f) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- i) As, prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- j) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- k) Exercício de funções de bombeiro voluntário;
- l) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lha concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superiores a 10 %.

2- As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, excetuando-se quanto à retribuição:

- a) As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do número 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) As faltas dadas ao abrigo da alínea f) do número 1 da cláusula anterior, por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença, ou por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, aplicando-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado quando as faltas excederem um mês.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infração disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3- A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Consequências da falta de veracidade dos factos alegados

1- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula 64.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infração disciplinar.

2- O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta, prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por atestado médico, médico da Segurança Social ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controle por parte da empresa.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1- Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais sobre a Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre a Segurança Social.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5- A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar que se considerará como efetivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

## CAPÍTULO VII

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por mútuo acordo**

1- É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Caducidade do contrato**

1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador.

2- No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Rescisão com justa causa**

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2- A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário; quando seja devolvida a carta, com aviso de receção, os efeitos produzem-se 15 dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

3- Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 74.<sup>a</sup>**Justa causa de rescisão**

1- Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez 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 outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

n) Extinção do posto de trabalho, ou por inadaptação do trabalhador, nos termos da lei.

3- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador as seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;
- c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;
- i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4- A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) e i) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização da lei.

Cláusula 75.<sup>a</sup>**Proibição de despedimentos sem justa causa**

1- Nos termos da lei vigente é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2- A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 102.<sup>a</sup>

3- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Denúncia unilateral do trabalhador**

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Abandono do trabalho**

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, prevejam a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditiva da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da lei geral de trabalho.

5- A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

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

1- Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua atividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transação, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Insolvência**

1- A declaração judicial de insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- Em nenhuma hipótese de cessação do contrato deixará a entidade patronal de pagar as retribuições vencidas, na proporção do trabalho prestado.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Retribuições devidas**

1- Salvo nas hipóteses previstas no número 2 e na alínea a) do número 3 da cláusula 74.<sup>a</sup> e na cláusula 76.<sup>a</sup>, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2- Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3- As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de ação penal, se for caso disso.

## CAPÍTULO VIII

**Condições particulares de trabalho**

## SECÇÃO I

Cláusula 81.<sup>a</sup>**Proteção na parentalidade**

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- A proteção na parentalidade concretiza-se nomeadamente através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas;
- g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para consulta pré-natal;
- j) Dispensa para avaliação para adoção;
- k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- l) Faltas para assistência a filho;
- m) Faltas para assistência a neto;
- n) Licença para assistência a filho;
- o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

3- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 82.<sup>a</sup>**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 83.<sup>a</sup>**Licença parental inicial**

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 dias e os 150 dias.

3- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

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

10- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respetivas entidades patronais, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

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

12- Na falta da declaração referida no número 8, a licença é gozada pela mãe.

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

14- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à entidade patronal, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

15- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 13 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

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

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

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

**Cláusula 85.<sup>a</sup>****Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1-O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 84.<sup>a</sup>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

2-Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 84.<sup>a</sup> caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número um.

3-Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4-Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5-Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a entidade patronal, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

**Cláusula 86.<sup>a</sup>****Licença parental exclusiva do pai**

1-É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este.

2-Após o gozo da licença prevista no número um, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3-No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4-Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar a entidade patronal com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

**Cláusula 87.<sup>a</sup>****Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto**

1-A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2-A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3-Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4-Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5-O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

**Cláusula 88.<sup>a</sup>****Outros direitos da parentalidade**

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- d) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- f) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- g) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- h) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- i) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, ou doença crónica ou doença oncológica;

j) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

k) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

l) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

m) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;

n) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;

o) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

p) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

q) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;

r) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

s) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;

t) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;

u) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta, entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

## SECÇÃO II

Cláusula 89.<sup>a</sup>**Trabalho de menores**

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

Cláusula 90.<sup>a</sup>**Inspeções médicas**

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

2- Os resultados da inspeção médica referida no número anterior, devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 91.<sup>a</sup>**Formação profissional**

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

## SECÇÃO III

Cláusula 92.<sup>a</sup>**Trabalhador-estudante**

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionada, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal;

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o

interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

## SECÇÃO IV

### Trabalho de idosos e trabalhadores com capacidade reduzida para o trabalho

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

## CAPÍTULO IX

### Segurança Social e outras regalias sociais

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a Segurança Social, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

## CAPÍTULO X

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e neste contrato.

Cláusula 97.<sup>a</sup>**Segurança e saúde no trabalho**

1- A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.

2- O trabalhador que, por motivos de saúde devidamente justificado, não possa trabalhar permanentemente de pé, poderá exercer a sua atividade, sentado e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

Cláusula 98.<sup>a</sup>**Trabalho em câmaras frigoríficas**

1- A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0.º C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2- A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0.º C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

## CAPÍTULO XI

**Formação profissional**Cláusula 99.<sup>a</sup>**Responsabilidades das empresas**

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

## CAPÍTULO XII

**Sanções e procedimentos disciplinares**Cláusula 100.<sup>a</sup>**Poder disciplinar**

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

a) O poder disciplinar é exercido diretamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direção e responsabilidade daquela;

b) O procedimento disciplinar presume-se caduco se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar verificou ou teve conhecimento da infração.

Cláusula 101.<sup>a</sup>**Processo disciplinar**

1- Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infração pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias, contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3- Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de receção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada, por não ter sido encontrado o traba-

lhador, proceder-se-á à fixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;

c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;

d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer conclusivo com o seu relatório;

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão, que, no caso de despedimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4- O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCT e na lei.

5- São formalidades essenciais:

a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;

b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatória apresentadas pelos trabalhadores.

6- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

7- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 96.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8- O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infração, praticar atos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento.

2- A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do trabalhador e não pode exceder por cada infração 5 dias, e em cada ano civil o total de 30 dias.

3- Com exceção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Prejuízos e ação penal

1- O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a ação penal, se a ela houver lugar.

2- Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da ação penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;

b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saiam da órbita da atividade da empresa;

c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

- d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
  - e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
  - f) Ter exercido ou pretender exercer a ação emergente do contrato individual de trabalho;
  - g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;
  - h) Haver reclamado legitimamente, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho;
  - i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.
- 2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f), h) e i) do número anterior e no concernente à alínea g), nos termos da lei.
- 3- Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:
- a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
  - b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

## CAPÍTULO XIII

### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

- 1- Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão paritária em que ambas as partes outorgantes serão representadas por dois elementos.
- 2- Compete à comissão prevista no número anterior:
  - a) Interpretar e integrar lacunas da presente regulamentação do trabalho;
  - b) Deliberar sobre o local de reunião;
  - c) Escolher, por mútuo acordo, um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.
- 3- As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.
- 4- Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.
- 5- A comissão só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória 48 horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.
- 6- As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.
- 7- As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

- 1- Da aplicação do regime estabelecido pelo presente contrato coletivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente, baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas pelo empregador.
- 2- Aplica-se a lei geral do trabalho em vigor nos casos não expressamente previstos neste contrato.

Cláusula 107.<sup>a</sup>**Reclassificação profissional**

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, e de acordo com o seu cláusulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

Cláusula 108.<sup>a</sup>**Direito à informação e consulta**

As entidades empregadoras assegurarão aos seus trabalhadores, seus representantes e sindicatos outorgantes, o direito à informação e consulta, nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Cláusula 109.<sup>a</sup>**Multas**

1-O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2-O pagamento de multas não dispensa a entidade infratora do cumprimento da obrigação infringida.

Cláusula 110.<sup>a</sup>**Pagamento de retroativos**

Os retroativos serão liquidados até 31 de março de 2026.

Cláusula 111.<sup>a</sup>**Quotização sindical**

As empresas comprometem-se a remeter ao SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins, até ao dia 10 do mês seguinte, as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

## ANEXO I

**Categorias profissionais e funções respetivas**

*A) Encarregado(a) de matadouro:*

*Encarregado(a) de matadouro* - É o/a profissional que, sob a orientação direta da entidade patronal, superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

*B) Fogueiro:*

*Ajudante de fogueiro* - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do fogueiro, colabora no exercício das funções deste, conforme o Decreto-lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966.

*Fogueiro* - É o profissional que, sob a orientação do encarregado do matadouro, alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas.

*C) Trabalhadores do comércio, similares e profissionais de armazém:*

*Operador(a) de loja* - É o/a trabalhador/a que vende mercadorias diretamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

*Vendedor(a)* - É o/a trabalhador/a que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

*Operador(a) de loja-encarregado/chefe de secção* - É o/a trabalhador/a que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Encarregado(a) de expedição* - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e a sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Expedidor(a)* - É o/a trabalhador/a que, sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Inspetor(a)/chefe de vendas* - É o/a trabalhador/a que inspeciona ou chefia o serviço dos vendedores, caixeiros e caixeiros-ajudantes; recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Praticante de operador(a) de loja* - É o/a trabalhador/a que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de operador(a) de loja.

D) Trabalhadores eletricitas:

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

*Pré-oficial* - É o/a trabalhador/a eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

E) Motoristas:

*Ajudante de motorista/distribuidor* - É o/a trabalhador/a que acompanha o motorista de pesados, o auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respetivas mercadorias no acto da entrega.

*Motorista de pesados* - É o/a trabalhador/a que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis, pesados ou ligeiros. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Sempre que necessário, procede à distribuição a retalho e descarga de mercadoria no cliente, podendo, neste caso, fazer a cobrança do valor da mercadoria no acto de entrega.

*Motorista/distribuidor* - É o/a trabalhador/a que efetua a distribuição dos produtos aos clientes. Faz a carga, arrumação e descarga do produto e/ou executa tarefas similares, podendo ainda fazer a cobrança do valor da mercadoria entregue. Cuida da viatura atribuída.

F) Trabalhadores da construção civil:

*Pedreiro* - É o/a trabalhador/a que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

*Servente de pedreiro* - É o/a trabalhador/a que sob a orientação do pedreiro colabora no exercício das funções deste.

G) Trabalhadores metalúrgicos:

*Ajudante de mecânico(a) de automóveis* - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do mecânico de automóveis, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro(a) civil* - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do serralheiro civil, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro(a) mecânico* - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do serralheiro mecânico, colabora no exercício das funções deste.

*Mecânico(a) de automóveis* - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do encarregado de manutenção, deteta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Serralheiro(a) civil* - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do encarregado de manutenção, constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

*Serralheiro(a) mecânico* - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do encarregado de manutenção, executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção das instalações elétricas.

*H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria):*

*Empregado(a) de refeitório* - É o/a trabalhador/a que já atualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCT. Após a publicação do presente CCT só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

*I) Trabalhadores em carnes:*

*Encarregado(a) de manutenção* - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do encarregado do matadouro, é responsável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos e instalações do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

*Manipulador(a)* - É o/a trabalhador/a que vigia o abate, sangria e depena automáticos, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescoços, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efetuação destas operações numa linha automática, corta, desossa, classifica e embala e faz a limpeza do respetivo local de trabalho.

*Pendurador(a)* - É o/a trabalhador/a que carrega e descarrega jaulas pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual e ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

*Operador(a) de subprodutos* - É o/a trabalhador/a que nas empresas com transformação de subprodutos recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o seu funcionamento e acondiciona as sacas da farinha.

*Praticante* - É o/a trabalhador/a que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

*Trabalhador(a) da apanha* - É o/a trabalhador/a que vai aos pavilhões proceder à recolha de aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

*Arrumador(a)-carregador(a) de câmaras frigoríficas de congelação* - É o/a trabalhador/a que, predominantemente ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respetivas câmaras.

*Técnico(a) de produção fabril* - Coordena o funcionamento e controla as necessidades das várias secções do setor de produção, nomeadamente: verifica a disponibilidade e a capacidade das viaturas de expedição; assegura a gestão do FIFO; regista e controla as saídas de produtos; faz a gestão operacional dos recursos humanos do setor de produção; supervisiona as condições higiénicas sanitárias do setor de produção.

*Técnico(a) de controlo de qualidade* - Monitoriza e verifica as condições e os parâmetros de qualidade dos produtos, avalia e toma decisões face aos desvios encontrados; assegura e acompanha o controlo de pragas; desencadeia as ações corretivas com vista à eliminação das causas de não conformidade identificadas em controlos e atividades de monitorização; compila os resultados e elabora os relatórios de controlo de qualidade e assegura o seguimento das ações consequentes; Receciona e trata as reclamações de clientes e fornecedores bem como as resposta ao autocontrolo e requisitos de clientes; faz o controlo documental da seção e trata os indicadores de reclamações de clientes e fornecedores e os indicadores de desvios microbiológicos e outros inerentes ao controlo de qualidade; Faz a gestão de *stocks*, nomeadamente, a organização da estrutura de códigos de produto e o controlo e regularização de saídas e entradas.

*Técnico(a) de segurança e saúde no trabalho* - Coordena as atividades e monitoriza as condições de segurança e saúde no trabalho; Prepara e promove a aquisição e distribuição de equipamentos de proteção individual (EPIS) aos funcionários; Assegura a formação na área de segurança e saúde no trabalho; Analisa e elabora os relatórios de acidentes no trabalho; Presta primeiros socorros no local de trabalho, em caso de acidente ou doença; Avalia riscos e implementa os planos de prevenção e mitigação de riscos bem como as medidas corretivas necessárias à prevenção de riscos; implementa as medidas de autoproteção nas instalações; supervisiona os comportamentos de colaboradores, fornecedores e visitantes e assegura a implementação e o cumprimento dos requisitos do sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho;

*Operador(a) de ETAR* - Garante o bom funcionamento da Estação de Tratamento de Águas Residuais (ETAR) e outros sistemas de tratamento de resíduos e efluentes em condições de segurança e minimizando os impactos ambientais; assegura a limpeza e conservação dos respetivos equipamentos e infraestruturas; verifica e controla o seu funcionamento; realiza as tarefas simples de manutenção preventiva e corretiva dos sistemas de tratamento de efluentes e águas residuais.

*Operador(a) de subprodutos* - É o/a trabalhador/a que nas empresas com transformação de subprodutos recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o funcionamento dos equipamentos e acondiciona os produtos finais obtidos.

*Operador(a) de transformação de carnes* - Desmancha as carcaças dos animais em peças e procede à sua desossa e limpeza, utilizando técnicas e instrumentos adequados. Procede a operações respeitantes à transfor-

mação de carnes, com vista à fabricação de produtos de carne e produtos derivados, nomeadamente fiambre, salsichas, hambúrgueres, almondegas, croquetes, empadas, espetadas, etc. Procede ao transporte de artigos para as câmaras frigoríficas, cuja temperatura regula e vigia. Colabora nas cargas e descargas das matérias-primas e produtos e ainda nas operações de abate de animais. Procede à limpeza dos locais e instrumentos utilizados.

J) Trabalhadores de vigilância e limpeza:

*Servente de limpeza* - É o/a trabalhador/a que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

*Guarda* - É o/a trabalhador/a cuja atividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

K) Trabalhadores administrativos:

*Assistente administrativo* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Caixa* - Tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro e valores.

*Chefe de secção* - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

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

*Contabilista/técnico oficial de contas* - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividades da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais. Nestes casos, terá que estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

*Diretor de serviços* - Planeia, dirige, supervisiona, coordena e controla todas as atividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as diretrizes emanadas do diretor-geral, administrador ou seus delegados.

*Estagiário* - Auxilia e executa tarefas que lhe sejam atribuídas no âmbito da profissionalização para que se prepara, sob a orientação do responsável do setor em que está integrado.

*Técnico administrativo* - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, colabora com o chefe de secção e no impedimento deste coordena e controla as tarefas do grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores dos abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

*Técnico de contabilidade* - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; efetua o registo das operações contabilísticas utilizando o Plano Oficial de Contas em vigor, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económica e financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

*Técnico de secretariado* - Executa as tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente: processar textos vários; traduzir relatórios e cartas e elaborar atas de reuniões; preparar processos compilando informação e documentação necessárias; atender telefonemas; receber visitantes; contactar clientes; preencher impressos; enviar documentos através de correio, fax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*; organizar a agenda, efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos.

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

*Técnico de informática* - Faz a administração e manutenção dos sistemas informáticos e comunicações; faz o diagnóstico de *software* e hardware, analisa e prepara as aquisições e acompanha a respetiva implementação;

Assegura a manutenção das bases de dados e aplicações de sistema e a gestão dos recursos informáticos, redes e infraestruturas de comunicações.

*Técnico de recursos humanos* - Assegura a gestão administrativa de recursos humanos, incluindo o processamento de salários, elaboração de contratos de trabalho, mapas de férias, formação, recrutamento, seleção e acolhimento; assegura o controlo do absentismo, férias, horários de trabalho e prestação de trabalho suplementar no respeito pela legislação laboral e normas internas em vigor; garante a correta informação constante dos indicadores de gestão de recursos humanos e do balanço social; implementa os procedimentos administrativos no âmbito da medicina e acidentes no trabalho.

## ANEXO II

**Tabela salarial - Produção e comerciais**

| Grupos | Categorias profissionais                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Retribuições mínimas mensais |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| I      | Encarregado(a) de matadouro                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 1 056,00 €                   |
| II     | Encarregado(a) de expedição<br>Encarregado(a) de manutenção<br>Inspetor(a)/chefe de vendas<br>Operador(a) de loja encarregado/chefe de secção                                                                                                                                                                                                                          | 982,00 €                     |
| III    | Fogoeiro(a)<br>Motorista de pesados<br>Técnico(a) de produção fabril<br>Técnico(a) de controlo de qualidade<br>Técnico(a) de segurança e saúde no trabalho                                                                                                                                                                                                             | 972,00 €                     |
| IV     | Mecânico(a) de automóveis de 1. <sup>a</sup><br>Motorista/distribuidor de 1. <sup>a</sup><br>Oficial eletricitista<br>Operador(a) de expedição<br>Operador(a) de loja de 1. <sup>a</sup><br>Operador(a) de subprodutos de 1. <sup>a</sup><br>Pendurador(a)<br>Serralheiro(a) civil de 1. <sup>a</sup><br>Serralheiro(a) mecânico de 1. <sup>a</sup><br>Vendedor(a)     | 943,00 €                     |
| V      | Ajudante de motorista/distribuidor<br>Arrumador(a)-carregador(a) de câmaras frigoríficas de congelação<br>Expedidor(a)<br>Mecânico(a) de automóveis de 2. <sup>a</sup><br>Operador(a) de loja de 2. <sup>a</sup><br>Operador(a) de subprodutos de 2. <sup>a</sup><br>Pedreiro<br>Serralheiro(a) civil de 2. <sup>a</sup><br>Serralheiro(a) mecânico de 2. <sup>a</sup> | 934,00 €                     |
| VI     | Empregado(a) de refeitório<br>Guarda<br>Manipulador(a)<br>Mecânico(a) de automóveis de 3. <sup>a</sup><br>Operador(a) de ETAR<br>Operador(a) de loja de 3. <sup>a</sup><br>Operador(a) de subprodutos de 3. <sup>a</sup><br>Operador(a) de transformação de carnes<br>Serralheiro(a) civil de 3. <sup>a</sup><br>Serralheiro(a) mecânico de 3. <sup>a</sup>            | 930,00 €                     |
| VII    | Ajudante de fogoeiro<br>Ajudante de mecânico de automóveis<br>Ajudante de serralheiro civil<br>Ajudante de serralheiro mecânico<br>Praticante<br>Pré-oficial eletricitista<br>Servente de limpeza<br>Servente de pedreiro<br>Trabalhador(a) de apanha<br>Vendedor(a) estagiário                                                                                        | 925,00 €                     |

**Tabela salarial - Administrativos**

| Grupos | Categorias profissionais                                                                                                                                                 | Retribuições mínimas mensais |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| I      | Diretor(a) de serviços                                                                                                                                                   | 1 345,00 €                   |
| II     | Contabilista/técnico(a) oficial de contas                                                                                                                                | 1 315,00 €                   |
| III    | Chefe de serviços<br>Tesoureiro(a)                                                                                                                                       | 1 230,00 €                   |
| IV     | Chefe de secção<br>Técnico(a) administrativo<br>Técnico(a) de contabilidade<br>Técnico(a) de informática<br>Técnico(a) de recursos humanos<br>Técnico(a) de secretariado | 1 040,00 €                   |
| V      | Assistente administrativo(a) de 1. <sup>a</sup><br>Caixa                                                                                                                 | 984,00 €                     |
| VI     | Assistente administrativo(a) de 2. <sup>a</sup>                                                                                                                          | 944,00 €                     |
| VII    | Estagiário(a) - (Até 1 ano)                                                                                                                                              | 930,00 €                     |

## ANEXO III

**Estrutura e níveis de qualificação****1- Quadros superiores:**

Diretor(a) de serviços.

**2- Quadros médios:****2.1- Técnicos administrativos:**

Técnico(a) de contabilidade;

Técnico(a) informático;

Contabilista/técnico(a) oficial de contas;

Tesoureiro(a).

**2.2- Técnicos de produção e outros:**

Encarregado(a) de matadouro;

Técnico(a) de produção fabril;

Técnico(a) de controlo de qualidade;

Técnico(a) de segurança e saúde no trabalho.

**3- Encarregados, contramestres, mestres, e chefes de equipa:**

Chefe de secção;

Encarregado(a) de expedição;

Encarregado(a) de manutenção.

**4- Profissionais altamente qualificados:****4.1- Administrativos, comércio e outros:**

Chefe de serviços;

Contabilista/técnico(a) oficial de contas;

Técnico(a) administrativo;

Técnico(a) de contabilidade;

Técnico(a) de secretariado.

**5- Profissionais qualificados:****5.1- Administrativos:**

Assistente administrativo;

Caixa.

**5.2- Comércio:**

Operador(a) de loja;  
Vendedor(a).

**5.3- Produção:**

Aproveitador(a) de subprodutos;  
Manipulador(a);  
Pendurador(a).

**5.4- Outros:**

Fogueiro;  
Mecânico(a) de automóveis;  
Motorista (pesados e ligeiros);  
Motorista-distribuidor;  
Oficial eletricitista;  
Operador(a) de expedição  
Pedreiro;  
Serralheiro(a) civil;  
Serralheiro(a) mecânico.

**6- Profissionais semiqualeificados:**

Ajudante de motorista;  
Empregado(a) de refeitório;  
Arrumador(a)-carregador(a) de câmaras frigoríficas de congelação;

**7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):**

Servente de limpeza;  
Servente de pedreiro;  
Trabalhador(a) da apanha;  
Guarda.

Estágio e aprendizagem

**A- Praticantes e aprendizes:**

**A.2- Praticantes de comércio:**

Vendedor(a) estagiário(a);  
Praticante de caixeiro.

**A.3- Praticantes de produção e outros:**

Ajudante de fogueiro;  
Ajudante de mecânico(a) de automóveis;  
Ajudante de serralheiro(a) civil;  
Ajudante de serralheiro(a) mecânico;  
Praticante (em carnes);  
Praticante metalúrgico;  
Pré-oficial eletricitista.

Lisboa, 30 de janeiro de 2026.

Pela Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves (ANCAVE):

*Pedro Manuel Simões Raposo Ribeiro*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, mandatário.

Depositado a 25 de fevereiro de 2026, a fl. 127 do livro n.º 13, com o n.º 31/2026, 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 dos Técnicos de Voo da Aviação Civil - Cancelamento**

Por sentença proferida em 17 de setembro de 2025, transitada em julgado em 23 de outubro de 2025, no âmbito do Processo n.º 5805/25.7T8LSB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa - Juiz 6, movido pelo Ministério Público contra o Sindicato dos Técnicos de Voo da Aviação Civil, foi declarada a extinção judicial da associação 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 Técnicos de Voo da Aviação Civil, efetuado em 4 de novembro de 1977, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**Federação Sindical das Comunicações - FESIC - Cancelamento**

Por sentença proferida em 11 de novembro de 2025, transitada em julgado em 12 de dezembro de 2025, no âmbito do Processo n.º 16131/25.1T8LSB que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa - Juiz 6, movido pelo Ministério Público contra a Federação Sindical das Comunicações (FESIC), foi declarada a extinção judicial da associação 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 da Federação Sindical das Comunicações (FESIC), efetuado em 8 de maio de 2008, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP - Cancelamento**

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral extraordinária realizada em 16 de junho de 2015, foi deliberada a extinção voluntária da Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP, por fusão no Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP, efetuado em 30 de janeiro de 2018, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**SINAPEM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Emergência Médica - Cancelamento**

Por sentença proferida em 29 de dezembro de 2025, transitada em julgado em 9 de fevereiro de 2026, no âmbito do Processo n.º 19459/25.7T8PRT, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca do Porto - Juízo do Trabalho de Porto - Juiz 3, movido pelo Ministério Público contra o SINAPEM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Emergência Médica, 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 da SINAPEM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Emergência Médica, efetuado em 21 de junho de 2010, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **SINTARQ - Sindicato dos Trabalhadores em Arquitectura - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de janeiro de 2026 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Alexandra Isabel dos Santos Melão.  
Ana Catarina Gonçalves Marques Rego Salgado.  
Ana Rita Gonçalves Amado.  
André Renato Madeira Antunes.  
Andreia Filipa Cardoso Pires.  
Bianca Videira Pires Sequeira Cordeiro.  
Bruno Plasencia e Quelhas.  
Carolina Beatriz Freitas Queirós.  
Diogo Henrique Lopes Pereira da Silva.  
João Pedro Nunes Sousa.  
José Pedro de Melo e Pedro.  
Laura São Marcos Fidalgo Gaspar.  
Marta Costeira Nogueira.  
Pedro Miguel Ribeiro Coelho.  
Renato Carlos Teixeira Costa.  
Rita Sá Lemos de Macedo Duarte.  
Vanessa de Fátima Oliveira Mendes.

Suplentes:

João Rafael Abreu Fortes.  
José Duarte Oliveira Alves.  
Ricardo Gouveia de Almeida.  
Silvana Gomes da Silva.  
Tiago Baltazar Alves Afonso.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato Nacional de Quadros Técnicos - SNAQ - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de dezembro de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - António Branco Angelino.

Vice-presidente - António Manuel Pereira Dâmaso.

Tesoureiro - José Carlos Emeliano de Mendonça.

Vogal - Fernando Correia Gonçalves.

Vogal - Luís Miguel Domingues Pereira Vale.

Suplentes:

Margarida Lopes Rebelo.

Pedro Miguel Inácio Barros Mestre.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

**Sindicato Nacional da Inspeção da Segurança Social - SNISS - Alteração**

Na identidade dos membros da direção do Sindicato Nacional da Inspeção da Segurança Social - SNISS, eleitos em 16 de outubro de 2024 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2024, foi efetuada a seguinte alteração:

Presidente - Paulo Renato Nóbrega Soares Reis.

Vice-presidente - Filomena Maria Dunhão Albuquerque Oliveira.

Vice-presidente - Paula Cristina dos Santos.

Vogal - Giovanni de Sousa Rocha Santos.

Vogal - Sílvia Maria Costa Peixoto Gomes.

Vogal - Cristina Isabel Marques Pancadas Moita Ferreira.

Vogal - Ana Cláudia Viegas Marreiros.

Suplente - Maria de Fátima Santos Cuco Soares Carlos.

Suplente - Dulce Maria Baptista Silvestre.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 29 de outubro de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Luís Miguel Pereira Nascimento.  
Manuel António Piteira Coelho.  
Bruno Alexandre Rodrigues da Encarnação.  
Jorge Manuel dos Santos Pereira.  
Carlos José da Silva Gregório.  
Elsa Margarida Joaquim Carvalho.

Suplentes:

Inês Jesus Casaca.  
André Filipe Pereira dos Santos.

Registado em 23 fevereiro de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 68 do livro n.º 2.

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos do artigo 28.º, número 1, alínea *a*), 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 16 de fevereiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, L.<sup>da</sup>

«Vimos, por este meio, de acordo com o estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, comunicar que o ato eleitoral para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho realizar-se-á no próximo dia 27 de maio de 2026 na empresa Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, L.<sup>da</sup>, com sede em Avanca.»

*(Seguem as assinaturas de 47 trabalhadores.)*

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **ADP Fertilizantes, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, SITE-SUL, 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 fevereiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ADP Fertilizantes, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 20 de maio de 2026, se irá realizar na empresa abaixo identificada, nas suas instalações de Alverca do Ribatejo e do Lavradio, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: ADP Fertilizantes, SA.

Sede: Estrada Nacional 10 - Apartado 88 - 2616-907 Alverca do Ribatejo.»

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Manpower Talent Based Outsourcing, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 20 de fevereiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Manpower Talent Based Outsourcing, Unipessoal L.<sup>da</sup>

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN, informa V. Ex.<sup>as</sup>, que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa Manpower Talent Based Outsourcing, Unipessoal L.<sup>da</sup>, com sede no Centro Empresarial Torres de Lisboa, Rua Tomás da Fonseca, Torre G, Piso 15, 1600-209 Lisboa, dos trabalhadores afetos ao centro de contacto, em Seia, no dia 1 de junho de 2026.»

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Amorim Cork Solutions, SA (anteriormente denominada Amorim Cork Composites, SA) - Convocatória**

Nos termos do artigo 28.º, número 1 alínea *a*), da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de fevereiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Amorim Cork Solutions, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte informa, V. Ex.<sup>as</sup>, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores da área de saúde e segurança no trabalho na empresa Amorim Cork Solutions, SA, sita na Rua Comendador Américo Ferreira Amorim, 260, 4535-186 Mozelos, concelho de Santa Maria da Feira, no dia 8 de maio de 2026.»

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### AMTROL - Alfa, Metalomecânica, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa AMTROL - Alfa, Metalomecânica, SA, realizada em 30 de janeiro de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2025.

Efetivos:

Luís Paulo Salgado Cunha.  
José Luciano Neves Marques.  
Vânia Filipa Silva Mendes.  
Joaquim Jorge Costa Ribeiro.  
Vitor Miguel Machado Fernandes.

Suplentes:

Pedro André Machado da Costa.  
Sérgio Rafael Silva Batista.  
António Manuel Silva Bezerra.  
Abel José Pereira Marques.  
Nelson Alexandre de Castro Oliveira.

Registado em 20 fevereiro de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 3, a fl. 172 do livro n.º 1.