

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 24/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Vila Real de Santo António e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 25/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Beja e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 21
- Acordo coletivo de trabalho n.º 26/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Amareleja e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 37

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS:

- BIOVEGETAL - Combustíveis Biológicos e Vegetais, SA - Autorização de laboração contínua ... 53
- SIFUCEL - Sílicas, SA - Autorização de laboração contínua 54

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a ANIET - Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outra ... 56
- Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras 59
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado 62
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado 92

– Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras	124
– Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras	130
– Contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras	134
– Contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado	168
– Acordo de empresa entre a Casbuscais, L. ^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA	216
– Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras	240
– Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial e outras	245
– Acordo de empresa entre a Carl Zeiss Vision Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outra	250
– Acordo de empresa entre a Metro-Mondego, SA e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Alteração salarial/texto consolidado	252
– Acordo de empresa entre a Manos do Douro - Organização de Passeios Marítimo Turísticos, Unipessoal L. ^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado	273
– Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Retificação	307

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

– Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER - Eleição	308
– Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES - Eleição	309
– Sindicato da Energia - SINERGIA - Eleição	310
– UGT - Lisboa, União Geral de Trabalhadores de Lisboa - Eleição	311
– Sindicato dos Funcionários Parlamentares - Renúncia de mandato	312

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e dos Recursos Humanos - APESPE-RH - Alteração 313
- Associação dos Resorts do Alentejo Litoral - AREAL - Cancelamento 320

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- Airbus Portugal, SA - Constituição 321
- MSFT - Software para Microcomputadores, L.^{da} - Alteração 337

II – ELEIÇÕES:

- Airbus Portugal, SA - Eleição 353
- CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição 354
- MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição 355

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Eleição 356
- Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} - Eleição 357

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

Direção-Geral de Coordenação e Planeamento.

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 24/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Vila Real de Santo António 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 a Junta de Freguesia de Vila Real de Santo António presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 10 (dez) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP 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 TrabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho**

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a**Modalidades de horário de trabalho**

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

- a) Horário rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada contínua;
- c) Trabalho por turnos;
- d) Horário flexível;
- e) Isenção de horário.

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 4 avaliações positivas obtidas em anos anteriores, (ou duas avaliações positivas no caso de avaliação por biénio), 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 2021.

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

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

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

Cláusula 16.^a

Férias fora da época alta

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 gozo imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de Março.

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.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.^a

Período experimental

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

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

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.^a

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 22.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 23.^a**Deveres do Empregador Público**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as

orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

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

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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 iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

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

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

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

Cláusula 25.^a

Direito de informação

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

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

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

c) Medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia;

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

Cláusula 26.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 28.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Processo eleitoral

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

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

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

Cláusula 30.^a**Crédito de Horas**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a**Direito de consulta e proposta**

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 32.^a**Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho**

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

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

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

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

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar con-

dições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 33.^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 34.^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 35.^a

Competências

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

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

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes

químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

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

Cláusula 36.^a

Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
- e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

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

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

Cláusula 37.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 38.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 39.^a

Vestiários, Lavabos e Banheiros

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 banheiros, para uso dos trabalhadores.

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

Cláusula 40.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 41.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 42.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 43.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 44.^a

Participação dos trabalhadores

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

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada e/ou a publicar na intranet, para o efeito reservado pela EP, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, seja pessoalmente ou por via de lista de distribuição de correio eletrónico de todos os trabalhadores, disponibilizada pelo empregador.

Cláusula 45.^a

Procedimento Culposos

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

Cláusula 46.^a

Comissão Paritária

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

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

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

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

DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

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

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

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

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

Vila Real Santo António, 6 de março de 2026.

Pela Junta de Freguesia de Vila Real de Santo António:

Ex.^{ma} Sr.^a *Ana Rosa Salas Gomes*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Vila Real de Santo António.

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

Ex.^{mo} Sr. *Bruno Miguel Martins Luz* e o Ex.^{mo} Sr. *João Luís Barroso Modesto Veia*, na qualidade de membros da direção nacional e mandatários, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 10 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 26/2026, a fl. 103 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 25/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Beja 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 Município de Beja 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 Beja, 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 600 (seiscentos) 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- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 11/2020, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 195, de 7 de outubro de 2020.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho**

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a**Modalidades de horário de trabalho**

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 18.ª

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 19.ª

Formação profissional

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

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

Cláusula 20.^a**Suplemento de penosidade e insalubridade**

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor 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 21.^a**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 GeraisCláusula 22.^a**Princípios gerais e conceitos**

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 23.^a**Deveres do Empregador Público**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Direito de informação

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

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

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

c) Medidas de 1^{os} socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia

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

Cláusula 26.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 28.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 5 definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 29.^a

Processo eleitoral

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

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

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

Cláusula 30.^a

Crédito de Horas

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

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

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

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito

de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

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

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

Cláusula 31.ª

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.ª

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 33.^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 34.^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 35.^a

Competências

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

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

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 36.^a

Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
- e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

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

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

Cláusula 37.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 38.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;
- b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;
- c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.
- d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 39.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 40.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 41.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 42.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e in-

ternacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 43.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser enviado por mail, afixado em local de fácil acesso e visibilidade a todos os trabalhadores.

Cláusula 44.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 45.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 46.^a

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Beja, 13 de abril de 2026.

Pelo Município de Beja:

Sr. *Nuno Fernando Montes Palma Ferro*, na qualidade de presidente da câmara.

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

Sr. *Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade de presidente/vice-presidente/tesoureiro/vice tesoureiro, 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.ª *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 22 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 30/2026, a fl. 104 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 26/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Amareleja e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que a freguesia 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 Amareleja, adiante designada 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 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 7 (sete) 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 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho**

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

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

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

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

- Domingo e Segunda-feira; ou
- 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 da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

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

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

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

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a**Modalidades de horário de trabalho**

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

- Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- Jornada Contínua;
- Trabalho por Turnos;
- Horário Flexível;
- Isenção de Horário.

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

- Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- 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;

– Trabalhador-estudante;

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

- 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;
- No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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;

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

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

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

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

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;

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:

- Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;
- Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;
- Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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;

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

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;

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.^a deste ACEP.

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

2- O limite fixado no 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 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.ª

Direito a férias

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período

normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade

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

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

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

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

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.

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.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.^a

Período experimental

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

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

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor 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- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo 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.

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

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 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.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

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

- 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;
- Assegurar a todos os trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:
 - 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;
 - 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;
 - Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
 - 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;
 - 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;
 - Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;
 - Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
 - Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
 - 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;
 - Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
 - Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

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

- Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- 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;
- Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- 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;
- Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- 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;
- 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;
- Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;
- 2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.
- 3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- 4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.
- 5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

- Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- Medidas de primeiros 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:

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 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.^a

Processo eleitoral

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

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27.^a (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:
- O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
 - 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;
 - A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
 - 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.^a

Competências

- 1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.
- 2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:
 - 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;
 - 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;
 - Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
 - 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;
 - Elaborar um programa de prevenção de riscos;
 - Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
 - 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;
 - 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;
 - Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
 - Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
 - Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
 - 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;
 - Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
 - 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;
 - Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

- 1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.
- 2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:
 - Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
 - Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
 - 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;
 - Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

– Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, lavabos e balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Amareleja, 10 de abril de 2026.

Pelo empregador público:

Pela Freguesia de Amareleja:

Tiago António Lucas Batista, na qualidade de presidente da Freguesia de Amareleja.

Maria de Fátima Agulhas Calero Caro, na qualidade de tesoureira da Freguesia de Amareleja.

Ivo Filipe Correia Veiga, na qualidade de secretário da Freguesia de Amareleja.

Pela associação sindical:

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

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

Vera Cristina Fernandes Horta das Dores, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 24 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 31/2026, a fl. 104 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

BIOVEGETAL - Combustíveis Biológicos e Vegetais, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa BIOVEGETAL - Combustíveis Biológicos e Vegetais, SA com o NIF 503 822 671 e sede na Av. João Carlos Vieira Gaspar, n.º 12, 2600-464 Alhandra, distrito de Lisboa e concelho de Vila Franca de Xira, prosseguindo a atividade económica principal de Fabricação de biodiesel (CAE 20591), 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 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, bem como ao contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2024, atualmente denominado «Contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras, a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras».

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem económica, operacional e técnica, na medida em que a continuidade industrial sem interrupções é essencial para manter a qualidade e o rendimento da produção, bem como garantir a eficiência do processo produtivo.

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 requerente apresentou declaração de concordância dos 15 trabalhadores envolvidos no regime pretendido.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 3- Na sequência de vistoria de reexame realizada em 8 de fevereiro de 2022, foi emitido o Título Digital de Exploração n.º 39557/2022-1;
- 4- O estabelecimento industrial é detentor do Título Único Ambiental (TUA) n.º TUA 000006827042021A, emitido pela Agência Portuguesa do Ambiente;
- 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.ª série do *Diário da República*, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, a empresa: BIOVEGETAL - Combustíveis Biológicos e Vegetais, SA com sede na Av. João Carlos Vieira Gaspar, n.º 12, 2600-464 Alhandra, distrito de Lisboa e concelho de Vila Franca de Xira, é autorizada a laborar continuamente no seu estabelecimento, sito no local da sede da empresa.

10 de dezembro de 2025 - O Secretário de Estado da Economia, *João Rui Ferreira*.

30 de abril de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

SIFUCEL - Sílicas, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa SIFUCEL - Sílicas, SA, com o NIF 500 247 587, sede e estabelecimento sito na Zona Industrial de Rio Maior, apartado 15 - 2040-998 Rio Maior, freguesia e concelho de Rio Maior e distrito de Santarém, tendo como atividade principal a exploração de sílicas, argilas, preparação e distribuição de produtos resultantes, nomeadamente caulinos, areias especiais (CAE 23992-R3 Fabricação de outros produtos minerais não metálicos diversos, *n.e.*) e outros (CAE 08121-R3 Extração de saibro, areia e pedra britada), 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, na sua atual redação, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento sito na Zona Industrial de Rio Maior, Apartado 15 - 2040-998 Rio Maior, freguesia e concelho de Rio Maior e distrito de Santarém.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, na sua atual redação.

Aplica-se à requerente o contrato coletivo de trabalho da Indústria de Mármore, Granitos e Afins, celebrado entre a Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais - ASSIMAGRA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro FEVICOM e Outras com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2023.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem económica decorrentes do aumento da exportação dos produtos por ela produzidos para as regiões da Europa, Ásia e América do Sul, com curtos prazos de entrega do material nos portos marítimos, sendo necessário rentabilizar os recursos afetos nomeadamente aos setores de embalagem e transporte dos produtos, por forma a dar cumprimento aos contratos firmados e aos prazos de entrega aos seus clientes.

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

No que concerne aos trabalhadores envolvidos, a requerente apresentou projeto de horário de trabalho a implementar e declarações de concordância dos mesmos ao regime de laboração contínua.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Foi apresentada pela empresa informação sobre a inexistência de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
- 3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4- A requerente apresentou Declaração do Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento, Direção Geral de Energia e Geologia, datada de 16 de março de 2010, relativa ao local de «Via-Vai», situado na freguesia e concelho de Rio Maior e distrito de Santarém, certificando que foi atribuída a concessão de exploração do depósito mineral de caulino e quartzo, com início a 28 de agosto de 2009 por 15 anos, prorrogável por 10 anos e 5 anos, respetivamente, na 1.ª e 2.ª vez;
- 5- Foram apresentadas declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e Segurança Social, à data do pedido inicial;
- 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, no uso das competências delegadas pelo Ministro da Economia e da Coesão Territorial, o Secretário de Estado da Economia, nos termos do Despacho n.º 9341/2025, de 7 de agosto, na sua redação atual, e, enquanto membro do Governo responsável pela área do trabalho, no uso das competências delegadas pela Ministra do Trabalho, Solidarieda-

de e Segurança Social, o Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, nos termos do Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, na sua redação atual:

Atendendo ao requerimento apresentado e partindo do pressuposto de que não se verificaram alterações relevantes nos pressupostos que o fundamentaram, autorizar a empresa SIFUCEL - Sílicas, SA a laborar continuamente no seu estabelecimento sito na Zona Industrial de Rio Maior, Apartado 15 - 2040-998 Rio Maior, freguesia e concelho de Rio Maior e distrito de Santarém, até 2027.

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

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ANIET - Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outra

Revisão do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 junho de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

1- A presente convenção colectiva regulamenta as relações de trabalho entre as empresas representadas pela ANIET - Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- As empresas representadas pela ANIET exercem a atividade de extração e/ou transformação, produção e comercialização de massas minerais e de depósitos minerais, assim como atividades conexas.

3- A presente convenção coletiva, abrange à data da sua assinatura, 220 empregadores e 9000 trabalhadores.

4- O presente CCT aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas.

5- O âmbito profissional é o constante da cláusula 3.^a deste CCT.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia, revisão e substituição do presente CCT**

1- A presente convenção entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A presente convenção tem uma vigência mínima de três anos, contados da data referida no número antecedente, sucessivamente renovável por idênticos períodos.

3- A denúncia da presente convenção, por alguma das partes, será efetuada por carta registada, com aviso de recepção, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nesta cláusula, e deve ser acompanhada de proposta escrita de revisão e respectiva fundamentação, seguindo-se a restante tramitação legal.

4- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente, mantendo-se em vigor os IRCT até à entrada em vigor de outros que os substituam, sem prejuízo do direito de denúncia destes.

5- Sempre que se verificarem três revisões da presente convenção, será efetuada republicação do novo texto no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO IV

Remuneração do trabalho

ANEXO I

Enquadramentos e tabela salarial

Grupos	Categorias (M/F)	Salário (€)
I	Diretor Diretor técnico de pedreira	1 350,00
II	Adjunto de diretor Técnico superior	1 190,00
III	Técnico de segurança e saúde no trabalho e/ou do ambiente	1 140,00
IV	Chefe de equipa Encarregado/supervisor	1 180,00
V	Assentador Calceteiro Canteiro Carpinteiro Comercial Condutor manobrador Eletricista Maquinista de corte Mecânico Motorista de pesados Operador de martelo Operador de substâncias explosivas Pedreiro Serralheiro Técnico de obra	1 010,00
VI	Administrativo Operador de britadeira Polidor/serrador/acabador/embalador/operador de prensa/fresa	990,00
VII	Afiador de ferramentas * Apontador Fiel de armazém Montante auxiliar * Pedreiro montante *	960,00
VIII	Auxiliar/servente Guarda	925,00
IX	Aprendiz/auxiliar menor	920,00

*A extinguir quando vagar.

A presente tabela salarial e o subsídio de refeição, no valor de 7,50 €, produzem efeitos de 1 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026.

17 de abril de 2026.

Pela ANIET - Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora:

Hugo Albuquerque, presidente.

Henrique Eiró Carvalho, tesoureiro.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Carlos Miguel Viegas Vitorino, secretário-geral, na qualidade de mandatário.

Depositado a 4 de maio de 2026, a fl. 137 do livro n.º 13, com o n.º 97/2026, 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 ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Revisão parcial

No CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2024, com as alterações publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2025, são introduzidas as seguintes alterações:

(...)

Cláusula 18.^a-A**Tolerância de ponto**

1- As entidades patronais devem conceder tolerância de ponto de duas horas na saída do final do turno dos dias de aniversário dos trabalhadores, apenas quando tais dias ocorram em dias úteis e efetivos de trabalho de segunda a sexta-feira (portanto, sem lugar a gozo noutra dia quando assim não seja, designadamente nos fins de semana e nos dias feriados) segundo o calendário de laboração de cada empresa e com produção de efeitos a partir de 1 de março de 2025 (sem qualquer aplicação retroativa).

2- Quando o dia de aniversário do trabalhador coincidir com período de fecho anual de empresa e concomitante gozo de férias pelos trabalhadores, a tolerância referida no número anterior transfere-se para dia subsequente à reabertura da empresa, a definir em concreto por acordo das partes.

3- O disposto no número anterior produz efeitos a 1 de março de 2026 (sem qualquer aplicação retroativa).

(...)

Cláusula 31.^a-A**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 6,60 € (seis euros e sessenta cêntimos) por cada dia de trabalho efetivamente prestado, valor em vigor desde 1 de janeiro de 2026.

2- Caso o trabalhador preste, pelo menos, 4 horas de serviço efetivo, ausentando-se durante o restante período normal de trabalho, se e quando essa ausência for considerada justificada ser-lhe-á pago metade do montante previsto no número anterior.

(...)

ANEXO II

Tabela salarial

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026

Grupo	Categorias	Classe	2025 - ITA Euro	
I	Encarregado geral		1 094,50	
	Encarregado		1 045,00	
II	Chefe de setor		1 083,00	
	Sub-chefe		1 055,50	
	Manobrador de empilhador		1 053,50	
	Preparador/distribuidor MP Manipulador	1. ^a	1 024,50	
	Estufeiro Embalador	2. ^a	1 000,50	
III	Revisor		940,50	
IV	Chefe		984,50	
	Calibrador de tripa de carneiro Medidor de tripa de carneiro	1. ^a	932,50	
	Verificador-controlador	2. ^a	925,00	
V	Separador de produtos Raspador-desembaraçador Medidor Entubador Aproveitador de produtos Atador	1. ^a	925,00	
	Calibrador Costureiro Enfiador-moldador Colador Cortador Salgador	2. ^a	924,00	
	VI	Trabalhador da limpeza		924,00
	VII	Praticante		924,00

(...)

Cláusula transitória

Estimativa - Âmbito subjetivo

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º, do CT, as partes outorgantes declaram estimar que o presente CCT abranja um universo de 700 (setecentos trabalhadores) divididos por 4 (quatro) empresas.

Porto, 9 de fevereiro de 2026.

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Augusto Gomes, na qualidade de presidente da direção.

Maria do Céu Barata, na qualidade de tesoureira da direção.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Armando Figueiredo Correia, na qualidade de mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos setores Alimentar, Bebidas, Agricultura, Pesca e Serviços Relacionados;
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar,
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado a 30 de abril de 2026, a fl. 136 do livro n.º 13, com o n.º 91/2026, 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 de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2025.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contratoCláusula 1.^a**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (setor de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante, cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2026.

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalhoCláusula 26.^a**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 22,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 5 diuturnidades.

2- Os trabalhadores admitidos a partir de janeiro de 2016, têm direito a uma diuturnidade de 22,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 3 diuturnidades.

(...)

Cláusula 29.^a**Abono para falhas**

Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de 33,00 €, a pagar independentemente do ordenado.

Cláusula 41.^a-A**Tolerância no dia de aniversário**

1- O trabalhador tem direito a dispensa do cumprimento do dever de assiduidade, desde que não ponha em causa o normal funcionamento da empresa, no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.

2- Nos casos que recai em dia de descanso obrigatório, descanso complementar, feriado ou tolerância o mesmo ocorre no dia útil seguinte.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março.

4- Caso a dispensa referida nos números anteriores não possa ser concedida por colocar em causa o normal funcionamento da empresa, a mesma será gozada, por acordo entre as partes, no prazo de 3 meses.

Cláusula 47.^a**Subsídio de refeição**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio diário de refeição.

2- O valor do subsídio de refeição é de 6,75 € diários e será pago sempre que o trabalhador preste um mínimo de quatro horas de serviço.

3- A entidade patronal, em vez do pagamento daquele subsídio, pode fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

Cláusula 61.^a**Grandes deslocações no Continente, Ilhas e estrangeiro**

1- As grandes deslocações no Continente, Ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

a) A retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;

b) Ajuda de custo de 70,00 € por dia de deslocação no Continente e Ilhas e de 120,00 € no estrangeiro, desde que pernoite fora do local da sua residência habitual quando não deslocado.

(...)

ANEXO III

Tabela salarial

(Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026)

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (€)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Chefe de serviços administrativos	1 260,00
II	Analista de sistemas. Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspetor administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	1 180,00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	1 135,00

IV	Correspondente em línguas estrangeiras Prog. mecanográfico ou de peri-informática Secretário de direção Técnico administrativo Fogoeiro-encarregado	1 090,00
V	Caixa Controlador de aplicação Assistente administrativo de 1. ^a Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogoeiro de 1. ^a classe	1 025,00
VI	Cobrador de 1. ^a classe Assistente administrativo de 2. ^a Esteno-datilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2. ^a classe Rececionista	995,00
VII	Cobrador de 2. ^a classe Telefonista de 1. ^a classe Fogoeiro de 3. ^a classe	960,00
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) Datilógrafo Estagiário	935,00
IX	Contínuo de 18 anos Trabalhador/a de limpeza Paquete até 17 anos	925,00

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 42 empresas e 1780 trabalhadores.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (setor de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante, cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2026.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

7- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes do CCT são as previstas no anexo II deste contrato.

Cláusula 4.^a

Período experimental

O período experimental rege-se pelo Código do Trabalho.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituições temporárias entende -se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem de documento escrito.

2- A retribuição ao substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3- Do documento de admissão, assinado por ambas as partes, devem constar, além da sua identificação e das funções a desempenhar, a indicação do motivo da admissão e o nome do substituído, devendo ser entregue um duplicado ao trabalhador substituto.

4- A falta do documento referido no número anterior implica que a admissão seja considerada conforme o disposto na cláusula 4.^a

5- Considera-se automaticamente admitido com carácter definitivo o profissional que continue ao serviço por mais 30 dias após o regresso à atividade efetiva do substituído, e a data de admissão provisória é considerada, para todos os efeitos, como data da admissão definitiva, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respetiva categoria.

6- O contrato celebrado com o trabalhador substituto caducará, sem prejuízo da caducidade legal, com o regresso do trabalhador substituído à sua atividade dentro da empresa, obrigando-se, no entanto, a entidade patronal a conceder ao substituto um aviso prévio de oito dias úteis, devendo a empresa, neste período, facultar ao trabalhador tempo necessário para contactos conducentes a novo emprego, sem prejuízo da remuneração.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

Cláusula 7.^a

Acesso e promoções

1- A entidade empregadora obriga-se a promover os trabalhadores ao seu serviço de acordo com o estabelecido no anexo II para a respetiva categoria.

2- Sempre que as entidades empregadoras, independentemente das promoções obrigatórias previstas no anexo II, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, devem observar as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais e antiguidade;
- b) Para os cargos de chefia, as entidades empregadoras ouvirão previamente os trabalhadores que vão ser chefiados pelo profissional.

Cláusula 8.^a

Preenchimento de vagas por promoção interna

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade empregadora dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus empregados nas categorias inferiores, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 9.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho, prevenção de doenças profissionais e ainda às condições de salubridade previstas na lei;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação profissional dos trabalhadores;
- c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato coletivo;
- d) Cumprir as disposições da lei e deste contrato coletivo;
- e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;
- f) Usar de respeito, de justiça e de lealdade em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas;
- h) Dispensar e facilitar nos termos da lei e deste contrato o exercício da respetiva atividade aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores, da comissão paritária ou das comissões de conciliação e julgamento e dirigentes das instituições de previdência;
- i) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho desde que haja possibilidade de englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidentes de trabalho;
- j) Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respetivo;
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador do respetivo processo individual, sempre que as circunstâncias o justifiquem;
- m) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- n) Confirmar, por escrito, uma ordem dada a um trabalhador quando o mesmo, apresentando razões válidas, tiver consciência que o seu cumprimento poderá pôr seriamente em risco a sua integridade física, os bens patrimoniais da empresa, ou seja, contrária à sua deontologia profissional.

Cláusula 10.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e todas as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, na medida em que sejam correspondidos;
- d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que os subordinados ou companheiros necessitem;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora não divulgando informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercendo, direta ou indiretamente, atividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta. Fica salvaguardado o direito do trabalhador ao controlo da produção, nos termos da lei e deste contrato, e a todas as atividades inerentes a uma aturada vigilância sobre atos de eventual sabotagem económica;
- f) Zelar pelo estado e conservação do material que lhe estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e ou acidente;
- g) Contribuir e ou executar, na medida do possível, todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 11.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
 - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho ou da retribuição dele ou dos seus companheiros;
 - c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos profissionais ao seu serviço, de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias de carácter permanente;
 - d) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados, comissionistas sem retribuição certa mínima, ou em regime e tempo parcial, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo se os trabalhadores forem admitidos para cargos ou postos de trabalho de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, ouvida a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais;
 - e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de atividade, salvo o previsto no presente acordo;
 - f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
 - g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos e outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - h) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
 - i) Despedir o trabalhador contra o disposto neste contrato e na lei;
 - j) Opor-se ao exercício do controlo de gestão tal como vem definido constitucionalmente e vier a ser regulamentado na lei ordinária;
 - l) Intervir por qualquer meio na organização sindical dos trabalhadores e na organização dos trabalhadores dentro da empresa;
 - m) Fazer promessas ou ameaças aos trabalhadores com o fim de levá-los a tomar posições políticas ou partidárias;
 - n) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que divulguem matéria de segredo profissional.
- 2- A prática por parte da entidade empregadora de qualquer ato em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador lesado a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada na nos termos legais.
- 3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos atos previstos nesta cláusula.

Cláusula 12.^a**Proibição de assédio e discriminação**

1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho ou fora destes, por questões ali originadas.

2- Entende-se por assédio o comportamento de trabalhador, superior hierárquico, empregador ou seu representante, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Os trabalhadores não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, que sejam destinatários dos serviços da entidade empregadora ou que de qualquer modo interajam com a entidade empregadora, nomeadamente, com base na raça/etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e/ou religião.

4- Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar.

5- Sempre que o trabalhador vítima de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio estiver inscrito no sindicato outorgante do presente CCT, a entidade empregadora deverá comunicar ao sindicato a ocorrência em causa e as diligências desencadeadas.

6- Todas as diligências desencadeadas devem assegurar internamente, quer na relação com colegas, quer com os destinatários dos serviços da entidade empregadora, o devido tratamento dos dados pessoais e a reserva da privacidade das pessoas envolvidas.

7- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

8- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio.

9- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após o facto mencionado no número anterior;

b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

10- O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos da lei;

b) Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

Cláusula 13.^a**Transferência do local de trabalho - Princípio geral**

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

Cláusula 14.^a**Transferência coletiva por mudança total ou parcial do estabelecimento**

1- A entidade empregadora não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com a sua inteira concordância por escrito em documento donde constem as condições e termos dessa transferência, salvo se desta não resultar prejuízo sério para o trabalhador ou se a transferência for motivada por mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é suscetível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4- A faculdade de rescisão referida no número 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transfe-

rência efetuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5- Em caso de transferência do local de trabalho, a título definitivo ou provisório, a entidade empregadora custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

Cláusula 15.^a

Transferências individuais

1- Toda e qualquer transferência do local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não sejam motivadas pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2- A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do número 1 e com o número 5 da cláusula anterior.

3- O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas neste contrato para o despedimento, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados, o período normal de trabalho semanal será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira.

2- A duração normal de trabalho em cada dia não pode exceder oito horas.

3- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 17.^a

Banco de horas

1- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser aumentado ou reduzido até 2 horas diárias e atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano nos seguintes casos:

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Situações de conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- c) Outras situações acordadas entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da entidade empregadora, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte.

3- Os acréscimos de trabalho referidos na alínea b) do número 1 não contemplam a eventual prestação de trabalho em prolongamento ou antecipação do respetivo turno para substituição de trabalhador ausente.

4- A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, dez dias.

5- 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 para o trabalhador.

6- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou termo em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade empregadora suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

7- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho poderá ser efetuada:

- a) A pedido do trabalhador, por redução equivalente ao tempo de trabalho. Neste caso, o trabalhador deve

comunicar com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, 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 entidade empregadora. A entidade empregadora terá em consideração o pedido do trabalhador e comunicar-lhe-á a sua decisão no prazo de 72 horas;

b) Por iniciativa da entidade empregadora, devendo esta comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, dez dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

8- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, através da dispensa de trabalho em dias completos ou meios-dias, ou por adição ao período de férias do trabalhador.

9- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, no termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo ou a redução de trabalho se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos três meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

10- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total de horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

11- 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.

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

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar prestado fora do período normal de trabalho e não nos dias de descanso semanal.

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis é obrigatório o trabalho suplementar, podendo o trabalhador, mesmo nestes casos, recusar a sua prestação, mediante apresentação de razões ponderosas.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, a empresa apenas poderá recorrer, por cada trabalhador, ao máximo de cento e sessenta horas anuais de trabalho suplementar

4- Em prestação de trabalho suplementar haverá um intervalo de quinze minutos entre o período normal e o período de trabalho extraordinário, que contará, para todos os efeitos, como trabalho prestado.

5- Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal (com exclusão do complementar), o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda da retribuição a que tiver direito.

6- A realização de horas extraordinárias, assim como o motivo que as origina, será obrigatoriamente registada em livro próprio.

7- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

8- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

Cláusula 19.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

a) 50 %, se o trabalho for diurno;

b) 75 %, se for noturno, incluindo já o acréscimo legal;

c) 100 %, se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja noturno.

2- Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

3- A entidade empregadora fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste

trabalho suplementar nos casos em que é obrigatório. O tempo gasto neste transporte é também pago como trabalho suplementar, exceto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

4- Nos casos em que o trabalho suplementar for obrigatório e se prolongue para além de duas horas será assegurada ao trabalhador uma refeição.

5- A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

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

Cláusula 20.^a

Trabalho em regime de tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e os demais subsídios de carácter pecuniário.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4- Do contrato referido no número anterior deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;
- b) Os limites do horário diário e semanal;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5- Só é permitida a admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial nas seguintes condições:

- a) Para fazer face aos designados «picos de venda»;
- b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5 % do total de trabalhadores da empresa.

6- A duração máxima do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial será de quatro horas diárias e de vinte horas semanais.

7- Os trabalhadores admitidos neste regime poderão integrar os quadros de duas ou mais empresas desde que, no conjunto, não prestem mais de oito horas diárias nem quarenta horas semanais.

8- Cessando o motivo justificativo constante do contrato, o trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou fiquem vagos.

9- As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes, são reguladas nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Os profissionais que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3- O trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado nos períodos de abertura e termo do estabelecimento, não podendo, no entanto, ser compelido a prestar serviço em dias de descanso semanal ou feriados.

Cláusula 22.^a

Teletrabalho

1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos da legislação em vigor.

2- Sempre que um trabalhador cujas funções e métodos de trabalho permitem a execução de funções em teletrabalho e o mesmo o requeira, a recusa da entidade empregadora deverá ser devidamente fundamentada.

3- O acordo previsto no número 1, da presente cláusula, deve conter obrigatoriamente a referência à morada

onde o trabalhador exerce as funções, que deve ser comunicada à seguradora responsável pela cobertura dos acidentes de trabalho.

4- O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo ser fixado se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

5- São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

6- O pagamento da compensação prevista no número anterior é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.

7- A compensação prevista no número 6 é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador.

8- O trabalhador, em regime de teletrabalho, continuará a auferir todas as componentes salariais que auferia antes da adoção desse regime, incluindo o subsídio de refeição nos mesmos valores dos trabalhadores que não se encontrem em teletrabalho.

9- Deve ser assegurado aos trabalhadores em teletrabalho o direito à desconexão, nomeadamente através da adequação dos meios de controlo de assiduidade e da utilização dos meios de comunicação em conciliação com os horários de trabalho, podendo o trabalhador recusar atender o contacto tentado pela entidade patronal fora do seu horário de trabalho, sem qualquer consequência disciplinar ou outras.

10- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 23.^a

Retribuição mínima

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são agrupadas em níveis, correspondendo a cada nível uma remuneração mínima mensal, nos termos dos anexos III e III-A.

Cláusula 24.^a

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento a cada trabalhador deve ser efetuado até uma hora antes do fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2- No ato de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respetiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da caixa de previdência, de sócio de sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificando as importâncias relativas ao trabalho normal, às horas suplementares, ao trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, às diuturnidades, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3- O pagamento será feito em dinheiro, exceto se o trabalhador pedir ou der o seu acordo a pagamento por cheque ou transferência bancária.

4- O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 25.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute com regularidade os serviços de diferentes categorias, escalões ou classes, receberá unicamente o ordenado estipulado para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder 60 dias, seguidos ou não, findo o qual, se continuar o exercício dessas funções, será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento por escrito ao trabalhador, a quem será entregue um duplicado com destino ao sindicato respetivo.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes em categorias mais elevadas não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, exceder duzentas horas durante um ano.

Cláusula 26.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber o ordenado estabelecido para a categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 120 dias de calendário, o substituto manterá o direito a retribuição igual à da categoria do substituído quando finda a substituição regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença e para cumprimento do serviço militar.

3- Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efetiva prestação de serviço, não poderá ser afastado das funções senão com a apresentação do trabalhador substituído.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 22,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 5 diuturnidades.

2- Os trabalhadores admitidos a partir de janeiro de 2016, têm direito a uma diuturnidade de 22,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 3 diuturnidades.

3- O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

4- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.

5- Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma categoria profissional contar-se-á desde a data do ingresso na mesma.

6- Porém, com a publicação deste contrato, o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade nos termos do números 1 e 2 ainda que o respetivo tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional seja superior a três anos.

7- Quando o trabalhador ingresse noutra profissão ou categoria profissional aplica-se o disposto nos números 1 a 3 desta cláusula deixando de subsistir as anteriores diuturnidades. Ao trabalhador não pode, porém, ser diminuído o valor do montante global da retribuição efetiva anterior acrescido do valor das diuturnidades já vencidas à data da mudança de profissão ou categoria profissional.

8- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito a diuturnidades na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa.

9- O disposto nos números anteriores não prejudicará direitos adquiridos por força de regimes mais favoráveis e já praticados à data da publicação do presente contrato.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- Os trabalhadores admitidos depois de 1 de janeiro do ano a que se refere o subsídio têm direito a receber tantos duodécimos quantos os meses de trabalho prestado.

3- No caso da cessação ou suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador terá sempre direito a receber um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no próprio ano da cessação ou da suspensão.

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 10 dias, além do número de meses completos.

Cláusula 29.^a

Subsídio de turnos

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT auferirão o subsídio de turnos que na empresa seja praticado para o pessoal da laboração, em igualdade de circunstâncias.

2- O subsídio de turnos anteriormente praticado nas empresas para os fogueiros fica expressamente revogado pela presente convenção, beneficiando aqueles apenas do subsídio previsto no número anterior.

Cláusula 30.^a

Abono para falhas

Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de 33,00 €, a pagar independentemente do ordenado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

a) Descanso semanal e feriados

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1- O descanso semanal é ao domingo, havendo um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, pode fixar-se o descanso complementar à segunda-feira, se as necessidades da empresa o impuserem, devendo, em caso de desacordo, a posição de cada uma das partes ser fundamentada por escrito.

3- Logo que a partir da vigência deste CCT, e num período de seis meses, seguidos ou interpolados, se atingirem, em média, por cada trabalhador da mesma profissão vinte horas de trabalho suplementar ao sábado, esse facto justifica que o descanso complementar passe a ser fixado em alternativa, para parte dos trabalhadores ao sábado e segunda-feira.

4- Passando a trabalhar-se normalmente ao sábado, e havendo mais que um trabalhador da mesma profissão, elaborar-se-á uma escala de distribuição nos dias de sábado e segunda-feira por acordo dos trabalhadores.

5- Para efeito do cômputo da média de horas suplementares referidas no número 3 não é contabilizado o trabalho praticado em regime de turnos.

Cláusula 32.^a

Feriados

São considerados feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por este contrato os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado municipal ou, na sua falta o feriado de tradição local ou de sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 33.^a**Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e a receber um acréscimo de 100 % sobre a sua retribuição normal.

2- Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

b) FériasCláusula 34.^a**Duração das férias**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3- No ano da admissão e da cessação, os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

4- O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre este e a entidade empregadora. Em caso de desacordo, a entidade empregadora e a comissão sindical fixam as férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão, com acordo da entidade empregadora, as férias simultaneamente, se nisso aqueles tiverem conveniência.

6- A entidade empregadora elaborará obrigatoriamente um mapa de férias, que afixará nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

7- Os trabalhadores poderão acumular dois anos de férias, desde que desejem gozá-las nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

8- Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, estas serão interrompidas, tendo o trabalhador direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

9- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

10- A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do início das mesmas.

11- Poderá a entidade empregadora, mediante autorização do ministério responsável pela área laboral, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeitos de férias, nos termos legais.

Cláusula 35.^a**Subsídio de férias**

1- Antes do início das suas férias os profissionais abrangidos por este contrato receberão das entidades empregadoras um subsídio, em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

3- A concessão, por qualquer motivo, de férias superiores às estabelecidas neste contrato, não confere aos profissionais o direito de receberem um subsídio maior do que o fixado nesta cláusula.

Cláusula 36.^a**Indemnização por férias não gozadas**

1- A entidade empregadora que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixaria de gozar, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efetivamente as férias estipuladas neste contrato.

2- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano de cessação do contrato de trabalho, assim como os subsídios correspondentes a uma e outras, além das indemnizações a que tiver direito por efeito da cessação.

3- O disposto no número 1 desta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação nas normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 37.^a

Definição 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 tempos serão adicionados, contando -se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.
- 3- Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com exceção das referidas nas alíneas c) e g) do número 1 da cláusula 37.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias, no primeiro caso, e pelo menos na véspera, no segundo.

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou seu representante para o efeito, bem como as motivadas por:

- a) 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 acidental ou cumprimento de obrigação legal;
- b) Prática de atos inerentes ao exercício de funções de cargos ou atividades sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que legalmente representem os trabalhadores no interior da empresa;
- c) Casamento, durante 15 dias seguidos;
- d) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- e) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;
- f) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação em vigor;
- h) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar, nos termos da legislação em vigor;
- i) 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;
- j) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- l) Até oito horas por mês, seguidas ou alternadas, para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do horário normal de trabalho;
- m) Prática de atos inerentes ao exercício das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente quando não haja equipa de prevenção na corporação respetiva;
- n) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei;
- o) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- p) A que por lei seja como tal considerada.

Cláusula 39.^a

Consequência das faltas justificadas ou autorizadas

- 1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) Por motivo de assistência a membro de agregado familiar;
 - d) As previstas na alínea p) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;
 - e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.
- 3- A falta prevista na alínea c) do número anterior é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 40.^a

Faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas dão direito à entidade empregadora a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o profissional assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, constituindo infração disciplinar quando reintegradas ou se o trabalhador previu as consequências da sua falta.

2- O subsídio de férias previsto na cláusula 34.^a não será reduzido quando haja diminuição do período de férias.

Cláusula 41.^a

Consequências por falta de veracidade dos factos alegados

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas da cláusula 37.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas, podendo constituir infração disciplinar grave.

Cláusula 42.^a

Impedimentos prolongados

Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente exercício de funções estatais ou sindicais, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias, mantém o direito ao lugar e à antiguidade.

Cláusula 43.^a

Tolerância no dia de aniversário

1- O trabalhador tem direito a dispensa do cumprimento do dever de assiduidade, desde que não ponha em causa o normal funcionamento da empresa, no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.

2- Nos casos que recaem em dia de descanso obrigatório, descanso complementar, feriado ou tolerância o mesmo ocorre no dia útil seguinte.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março.

4- Caso a dispensa referida nos números anteriores não possa ser concedida por colocar em causa o normal funcionamento da empresa, a mesma será gozada, por acordo entre as partes, no prazo de 3 meses.

CAPÍTULO VII

Cessaçã o do contrato de trabalho

Cláusula 44.^a

Cessaçã o do contrato de trabalho

Nesta matéria, as partes obrigam-se a respeitar a lei vigente e para esse efeito se reproduz a atual, nos números seguintes:

I) Causas da cessaçã o do contrato de trabalho pode cessar por:

- a)* Mútuo acordo das partes;
- b)* Caducidade;
- c)* Despedimento promovido pela entidade empregadora com justa causa;
- d)* Despedimento coletivo;
- e)* Rescisã o do trabalhador.

II) Cessaçã o do contrato por mútuo acordo das partes:

1- É sempre lícito à entidade empregadora e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não;

2- A cessaçã o 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- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho;

4- São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos;

5- No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no número 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogar -lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo;

6- No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coação da outra parte.

III) Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade:

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 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- Nos casos previstos na alínea b) do número 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

IV) Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade empregadora:

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos;

2- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não;

3- Nas ações judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade empregadora a prova da existência de justa causa invocada.

V) Justa causa de rescisão por parte da entidade empregadora:

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias 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 prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

VI) Nulidade do despedimento:

1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado;

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia;

3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

VII) Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador:

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, deven-

do comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses;

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês;

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta;

4- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

c) Violação culposa das garantias gerais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

5- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número anterior, confere ao trabalhador o direito a uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses;

6- O uso da faculdade conferida ao trabalhador no número 4, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no anterior, não exoneram a entidade patronal ou o gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Igualdade de oportunidades

Cláusula 45.^a

Princípios gerais sobre igualdade

Para efeitos desta convenção nenhum(a) trabalhador(a) pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou progressão na carreira ou na retribuição.

Cláusula 46.^a

Igualdade de retribuição

Sempre que decorra da prestação de trabalho uma situação em que exista desrespeito pelo princípio constitucional de trabalho igual salário igual, segundo a natureza, a quantidade e a qualidade, a empresa está obrigada a corrigir tal situação.

SECÇÃO II

Direitos parentais

Cláusula 47.^a

Parentalidade

Nesta matéria aplica-se o disposto no regime legal vigente.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 48.^a

Trabalhador-estudante

1- A entidade empregadora, ouvidos os delegados sindicais e os trabalhadores da secção respetiva, dispensa-

rá o trabalhador, sem prejuízo da retribuição, até uma hora e meia por dia, quando dela justifique necessidade para assistir às aulas, tendo em atenção o tempo gasto na viagem e a tomada de refeição. A entidade empregadora concederá ainda o gozo interpolado do período de férias, conforme as conveniências do trabalhador.

2- Os estudantes podem, sem perda de retribuição, faltar nos dias de prestação de provas de exame no dia imediatamente anterior.

3- A entidade empregadora poderá retirar as regalias consignadas nesta cláusula desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas, se as houver, determine a sua reprovação.

CAPÍTULO IX

Previdência, abono de família e regalias sociais

Cláusula 49.^a

Nesta matéria as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores, com carácter permanente ou regular, quer por sua iniciativa, quer por disposição legal ou convencional, anteriormente aplicáveis.

Cláusula 50.^a

Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio diário de refeição.

2- O valor do subsídio de refeição é de 6,75 € diários e será pago sempre que o trabalhador preste um mínimo de quatro horas de serviço.

3- A entidade patronal, em vez do pagamento daquele subsídio, pode fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 51.^a

Infração à disciplina

1- Considera-se infração disciplinar a violação pelo trabalhador dos princípios e obrigações impostos pelo presente contrato, bem como pelos respetivos contratos individuais de trabalho.

2- A infração disciplinar prescreve decorrido um ano sobre a data em que teve lugar.

Cláusula 52.^a

Poder disciplinar

A entidade empregadora tem e exerce o poder disciplinar, ou diretamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente contrato.

Cláusula 53.^a

Processo disciplinar

Sem prejuízo do que está estabelecido na lei para outras formas processuais, o processo disciplinar ordinário deverá obedecer aos seguintes requisitos:

1- O processo disciplinar deve iniciar-se até 30 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve para conhecimento da infração.

2-

a) O processo será escrito, devendo a acusação ser fundamentada e comunicada ao trabalhador através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de receção para a sua residência habitual conhecida da entidade empregadora, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados;

b) Se, porém, o trabalhador estiver ausente da sua residência habitual por motivo de férias, doença ou outro

atendível e desde que demonstrado, o prazo referido no número 3 só se iniciará após o regresso à sua residência;

c) Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a receção da nota de culpa nos termos do número anterior, sob pena de após esse prazo não ser considerada.

4- É obrigatória a realização das diligências requeridas pelo trabalhador ou outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, salvo se as mesmas forem manifestamente dilatórias ou sejam potencialmente inúteis ou injustificadas.

5- O número máximo de testemunhas a inquirir é de 10, podendo o trabalhador arrolar 5 e a entidade empregadora outras 5.

6- Quando o processo estiver completo será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, sempre que existam e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respetivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que deverá pronunciar -se no prazo de quatro dias úteis após a receção.

7- A entidade empregadora ou seus representantes e aquele ou aqueles pelos mesmos designados como instrutores do processo disciplinar deverão ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada no número anterior que se tiver pronunciado.

8- A decisão só pode ser proferida decorridos 10 dias sobre o termo do prazo fixado no antecedente número 6 e deve ser comunicada por escrito ao trabalhador interessado, dela devendo constar, nomeadamente, os fundamentos considerados provados.

9- A falta de audiência pessoal do trabalhador interessado e de entrega ao mesmo da decisão final nos termos do número anterior, bem como o não início do processo nos termos do número 1, constitui nulidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respetivo processo.

10- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade empregadora suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

11- A suspensão referida no número anterior não poderá ultrapassar a data da decisão.

12- Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas ou superiores hierárquicos, com intenção de vexar o trabalhador, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

Cláusula 54.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de remuneração;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 5 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

3- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

4- Não é permitido aplicar à mesma infração penas mistas.

Cláusula 55.^a

Caducidade da ação e prescrição da ação disciplinar

A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infração ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 56.^a

Comunicação das sanções

Com exceção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respetivos fundamentos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato, no prazo máximo de oito dias.

Cláusula 57.^a

Recurso

Com exceção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o tribunal do trabalho competente.

Cláusula 58.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado individual ou coletivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não deva obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo não lhe possa ser exigido;
- d) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades empregadoras, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de inspeção ou fiscalização;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

Cláusula 59.^a

Presunção de abusividade

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

CAPÍTULO XI

Deslocações

Cláusula 60.^a

Princípio geral

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.
- 3- O trabalhador só é obrigado a realizar deslocações que sejam estritamente necessárias, podendo, no entanto, recusar-se a efetuá-las, invocando razões ponderosas.
- 4- O ponto anterior não se aplica para os trabalhadores cujo âmbito das suas funções inclua a realização normal de deslocações.

Cláusula 61.^a

Pequenas e grandes deslocações

- 1- Consideram-se deslocações todas aquelas que, além de uma hora por cada percurso fora dos limites do horário normal e numa distância superior a 60 km, por estrada, não permitam a ida e regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou limites da zona de atividade.
- 2- Consideram-se pequenas deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.
- 3- Para efeitos do número 1, considera-se zona de atividade a área territorial em que normalmente o trabalhador exerce as suas funções específicas.

Cláusula 62.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Pagamento das despesas de transporte do local de trabalho ao destino e regresso;
- b) Pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condi-

ções em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que porventura tenham já normalmente direito;

c) As viagens de ida e regresso devem ser feitas dentro do horário normal de trabalho;

d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,24 sobre o preço da gasolina super que vigorar, além de um seguro contra todos os riscos, quando o trabalhador utilizar normalmente o seu próprio veículo ao serviço da empresa, quando essa deslocação for esporádica, poderá o trabalhador exigir este seguro durante o tempo de deslocação.

Cláusula 63.^a

Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

1- São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes e vacinas.

2- As empresas manterão inscritos na folha de pagamento da caixa de previdência, com tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 64.^a

Grandes deslocações no Continente, ilhas e estrangeiro

1- As grandes deslocações no Continente, Ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

a) A retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;

b) Ajuda de custo de 70,00 € por dia de deslocação no Continente e Ilhas e de 120,00 € no estrangeiro, desde que pernoite fora do local da sua residência habitual quando não deslocado;

c) Ao pagamento, durante o período efetivo da deslocação, dos transportes no local, de e para o serviço, alojamento e lavandaria e alimentação, deduzindo o subsídio de alimentação, se o houver, ou outras de idêntica natureza, direta e necessariamente motivadas pela deslocação, umas e outras devidamente comprovadas;

d) A 1 dia de folga, com retribuição, por cada período de 15 dias, seguidos de deslocação;

e) A efetuar as viagens de ida e regresso dentro do horário normal de trabalho, havendo ordem em contrário, as horas excedentes serão pagas como trabalho extraordinário quando entre o local habitual de trabalho e o destino sejam utilizados exclusivamente transportes coletivos e o tempo de viagem e espera se prolongue para além do horário normal, serão as horas excedentes pagas como trabalho normal;

f) No Continente, sendo necessário manter-se deslocado para além do descanso semanal, o trabalhador poderá optar entre gozá-lo no local em que está deslocado ou regressar ao local habitual do seu descanso. Neste último caso, será interrompido o período de deslocação e o trabalhador receberá o valor das despesas inerentes às viagens de ida e regresso e refeição, sempre que necessário;

g) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea *d)* da cláusula 62.^a;

h) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e pela via mais rápida, no caso de falecimento ou doença grave, a comprovar, do cônjuge, ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos ou pais.

2- Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

3- Os trabalhadores deverão justificar, por escrito, em impresso próprio da firma, as horas de trabalho prestado nas deslocações.

Cláusula 65.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem, sem culpa imputável ao trabalhador, de ser assegurados a este pela respetiva caixa de previdência ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que normalmente competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como às regalias da cláusula 64.^a, enquanto se mantiverem deslocados.

3- Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

4- Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com

a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para a residência habitual.

Cláusula 66.^a

Inatividade do pessoal deslocado

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, se imediatamente e logo que possível for comunicada à entidade empregadora.

Cláusula 67.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1- Os trabalhadores têm direito de escolher o local de férias estipulado neste capítulo.

2- Se a escolha recair no local da residência habitual, o vencimento do trabalhador, durante o período das referidas férias, será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual.

3- Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do trabalhador durante o período das mesmas férias será o mesmo que ele esteve recebendo por força do disposto neste capítulo.

4- O tempo de viagem não será contado como férias se para o gozo delas o trabalhador tiver de regressar ao seu local habitual de trabalho.

5- Durante o período de deslocação, o trabalhador tem direito ao pagamento das viagens e ao pagamento do tempo gasto nesta para tratar de assuntos judiciais inadiáveis.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto na lei e neste contrato quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Aconselhar e, se possível, fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facultando a frequência das aulas e preparação de exames nos termos deste contrato;
- c) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional;
- d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

Cláusula 69.^a

Responsabilidades dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

CAPÍTULO XIII

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 70.^a

Princípios gerais

É da responsabilidade das empresas instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de preven-

ção, segurança e saúde no trabalho, bem como observar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho.

Cláusula 71.^a

Comissão de segurança e saúde

- 1- Nas empresas em que tal se mostre necessário existirão comissões de segurança.
- 2- Cada comissão de segurança será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de quatro no total.
- 3- As comissões de segurança serão coadjuvadas pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.
- 4- A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor no estabelecido neste contrato, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sobre contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.
- 5- Não existindo comissão de segurança, a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança e saúde compete à vigilância simultânea da entidade empregadora e dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

Cláusula 72.^a

Regulamento de segurança e saúde

- 1- A comissão prevista na cláusula anterior deverá elaborar, no prazo de três meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de segurança e saúde no trabalho e dos equipamentos e instalações, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho.
- 2- Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:
 - a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
 - b) Localização do estabelecimento industrial;
 - c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
 - d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
 - e) Processo e diagramas de fabrico;
 - f) Matérias-primas utilizadas;
 - g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
 - h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
 - i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;
 - j) Sistema de abastecimento de água;
 - k) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
 - l) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
 - m) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
 - n) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança e higiene no trabalho;
 - o) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3- O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a entidade patronal fornece, quando da sua entrada em vigor ou no ato de admissão, um exemplar do mesmo.

Cláusula 73.^a

Equipamento individual

- 1- Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de segurança e saúde que a comissão de segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade empregadora, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.
- 2- O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infração disciplinar.

CAPÍTULO XIV

Atividade sindical

Cláusula 74.^a

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na atividade sindical dentro da empresa.

CAPÍTULO XV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 75.^a

Reclassificação profissional

A entidade empregadora procederá, 60 dias após a publicação deste CCT, à atribuição das categorias e classes profissionais de acordo com as respetivas funções nele descritas, não se considerando válidas, para este efeito, quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas neste CCT.

Cláusula 76.^a

Manutenção das regalias anteriores

Salvo os casos especificamente previstos na lei, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, e, bem assim, diminuição de ordenado ou suspensão de qualquer outra regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT.

Cláusula 77.^a

Prevalência de normas

Com o presente CCT consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicadas a estes setores e que estejam expressamente reguladas neste CCT.

Cláusula 78.^a

Criação, extinção e reclassificação de categorias profissionais

1- São extintas as seguintes categorias: Porteiro e guarda. Se existirem trabalhadores classificados nestas categorias, são reclassificados na categoria profissional de contínuo (mais de 18 anos).

2- Os trabalhadores classificados nas categorias de segundo-escriurário, primeiro-escriurário e escriurário especializado são reclassificados nas categorias de assistente administrativo de 2.^a, assistente administrativo de 1.^a e técnico administrativo, respetivamente.

ANEXO I

Definição de funções

Serviços administrativos

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa alguns dos serviços enumerados na alínea anterior.

Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponível; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações e fazer na sequência das operações; prepara ordínogramas e outras especificações para o programador; efetua testes a fim

de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Assistente administrativo - É o trabalhador de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde nenhuma das categorias anteriores, embora as apoie.

Caixa - É o trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo, ainda que interinamente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de centro de recolha de processamento de dados - É o trabalhador que, sob a dependência direta dos gestores ou administradores de empresa, superintende no trabalho de análise, funcional e de aplicação, colabora na análise de sistemas e tem a seu cargo a orientação dos restantes profissionais de informática da empresa, bem como a supervisão técnica e administrativa de todas as suas tarefas, e ao qual cabe a superior determinação de organização, recursos e funcionamento do centro de tratamento e recolha de dados da empresa. Gere as bibliotecas de programas, rotinas utilitárias e manuais técnicos dos fornecedores.

Chefe de contabilidade/técnico de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos com vista à determinação dos custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico -financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balanços 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 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 subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é -lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

Chefe de departamento ou chefe de divisão - É o trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe dos serviços administrativos ou chefe de escritório, tendo sob as suas ordens, normalmente, um ou mais chefes de secção.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou chefia escritórios, quando anexos a fábricas, filiais ou armazéns, salvo se o número de profissionais de escritório for inferior a cinco.

Chefe dos serviços administrativos/chefe de escritório - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois ou mais profissionais das categorias previstas na alínea seguinte.

Cobrador - É o trabalhador que efetua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir.

Controlador de aplicação - É o trabalhador que assegura a ligação do serviço de informática com os utilizadores, com vista ao correto funcionamento das aplicações no computador. Nomeadamente esclarece dúvidas, resolve erros e atualiza ficheiros-mestres. Controla e verifica a qualidade e exatidão dos documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que tem como principal função redigir e datilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Estagiário - É o trabalhador que auxilia o escriturário assistente administrativo e se prepara para esta função.

Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras - É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em datilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, datilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Estenodactilógrafo em língua portuguesa - É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Dactilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados e registados por outrem e, acessoriamente, serviço de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas) ou o que, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Inspetor administrativo - É o trabalhador que tem como principal função a inspeção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla o computador, quer através da consola, quer através do equipamento periférico apropriado (cartões, banda, discos, etc.). Prepara o computador para a execução dos programas, nomeadamente através da introdução das instruções apropriadas necessárias à execução. Tem a seu cargo a operação do equipamento periférico de entradas e saídas de dados, nomeadamente aquele que funciona online com a unidade central de processamento.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

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

Programador mecanográfico ou de peri-informática - É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as diretrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação, estabelece as fichas de dados e resultados. Pode ter a seu cargo a programação lógica das máquinas de recolha de dados, minicomputadores de tarja magnética, minicomputadores de escritório, terminais ou qualquer outro tipo de máquinas periféricas programáveis.

Rececionista - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas, transmitindo indicações várias. Poderá desempenhar serviços auxiliares de escritório.

Secretário de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho contratos e escrituras.

Técnico administrativo - É o trabalhador que, exclusiva e permanentemente, é encarregado de velar pela aplicação da legislação do trabalho, da previdência e fiscal e de assegurar o processamento dos respetivos encargos, bem como de recolher e elaborar elementos estatísticos exigidos pelas entidades oficiais ou solicitados pela empresa.

Telefonista - É o trabalhador que opera numa cabina operadora ou central, ligando e interligando chamadas telefónicas e, sem sair do seu local de trabalho, realiza outros serviços relacionados com a sua função.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório 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 os que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhador/a de limpeza - Trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

Fogueiros

Encarregado de fogueiro - O trabalhador que exerça as funções de encarregado terá uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros o mínimo de três profissionais com esta categoria. As funções de encarregado são dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, fazer beneficiação nos geradores, auxiliares e acessórios na central de vapor.

ANEXO II

Condições profissionais específicas

I - Serviços administrativos

A) Condições mínimas de admissão

a) Profissionais de escritório - As habilitações mínimas para os profissionais de escritório são, em princípio, as do curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que tenham duração não inferior àqueles e preparem para o desempenho de funções da profissão, excetuando-se aqueles que, à data da entrada em vigor do presente CCT, já exerciam a profissão. A prova do exercício da profissão poderá ser feita mediante simples declaração do sindicato respetivo. A idade mínima é de 18 anos.

b) Profissionais de informática - As habilitações exigíveis são os cursos apropriados de formação profissional, ou formação prática profissional equivalente, devidamente comprovada. A idade mínima é de 18 anos.

c) Cobradores - Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

d) Telefonistas - Idade mínima de 16 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado;

e) Pacote - Idade não inferior a 16 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado;

f) Contínuos - Idade não inferior a 18 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou o exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

Nota - No que respeita às habilitações mínimas, a sua opinião não será obrigatória para as entidades empregadoras com estabelecimentos em concelhos onde não existam escolas que habilitem para os cursos referidos.

B) Acesso obrigatório

1- Profissionais de escritório e correlativos:

a) Têm acesso obrigatório à classe imediata os profissionais que completarem quatro anos no exercício em qualquer das classes seguintes:

- Assistente administrativo de 2.ª;
- Cobrador;
- Telefonista;

b) Os estagiários e os datilógrafos logo que completem 2 anos de estágio ou 21 anos de idade são promovidos a assistentes administrativos de 2.ª;

c) Os pacotes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, caso não tenham as habilitações necessárias para ingressarem na carreira de assistentes administrativos;

d) O perfurador-verificador até quatro anos de permanência na categoria terá para efeitos de retribuição a equiparação, de quatro anos e mais anos, a assistente administrativo de 2.ª;

e) Os cobradores de 2.ª classe são promovidos a cobradores de 1.ª no fim de quatro anos na classe de 2.ª;

f) Os telefonistas de 2.ª serão promovidos a telefonistas de 1.ª no fim de quatro anos na classe de 2.ª Este regime não se aplica aos trabalhadores das empresas em que exista só uma classe de telefonistas por força da aplicação do anterior CCT, embora as novas admissões fiquem sujeitas ao regime ora estipulado.

2- Para efeitos do disposto nesta cláusula, nenhum profissional poderá ascender a mais de uma classe de cada vez, contando-se, no entanto, para essa promoção todo o tempo de permanência na categoria ou classe à data da entrada em vigor do contrato.

II - Fogueiros

1- As categorias profissionais abrangidas por este CCT serão estabelecidas em obediência ao Regulamento da Profissão de Fogueiro, para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.

2- É vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas neste CCT.

3- Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão para a condução de geradores de vapor.

4- Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos de idade e com a robustez física necessária para o exercício da mesma.

III - Contagem de tempo

Nas promoções, bem como nas equiparações, para efeitos de retribuição, previstos no presente anexo II, conta-se todo o tempo que o trabalhador tiver na classe ou categoria, incluindo o anterior à data da entrada em vigor do CCT.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026)

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (€)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Chefe de serviços administrativos	1 260,00
II	Analista de sistemas. Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspetor administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	1 180,00
III	Chefe de secção Contabilista (anteriormente guarda-livros) Programador de computador	1 135,00
IV	Prog. mecanográfico ou de peri-informática Secretário de direção Técnico administrativo (inclui o correspondente em línguas estrangeiras) Fogueiro-encarregado	1 090,00
V	Caixa Controlador de aplicação Assistente administrativo de 1.ª Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras (extinta) Operador de computador Ajudante de guarda-livros (extinta quando vagar) Fogueiro de 1.ª classe	1 025,00
VI	Cobrador de 1.ª classe Assistente administrativo de 2.ª Estenodactilógrafo em língua portuguesa (extinta quando vagar) Fogueiro de 2.ª classe. Rececionista	995,00

VII	Cobrador de 2. ^a classe Telefonista de 1. ^a classe Fogoeiro de 3. ^a classe	960,00
VIII	Contínuo Datilógrafo (extinta quando vagar) Paquete Estagiário	935,00
IX	Trabalhador/a de limpeza	925,00

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 42 empresas e 1780 trabalhadores.

Lisboa, 7 de abril de 2026.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (setor de confeitaria e conservação de fruta):

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto dos Santos, mandatário.

Depositado a 28 de abril de 2026, a fl. 136 do livro n.º 13, com o n.º 86/2026, 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Revisão salarial e outras ao CCT para o comércio e distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2025 e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCTCláusula 1.^a**Designação das entidades celebrantes**

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE.

Cláusula 2.^a**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na Divisão Farmacêutica e/ou na Divisão Veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- (...)

2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitóriasCláusula 84.^a**Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT**

1- Mantém-se em vigor o texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023, em tudo o que não foi acordado alterar na presente revisão.

2- (...)

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Diretor de serviços	1 637,00 €
II	Chefe de serviços Diretor técnico coordenador	1 398,00 €
III	Analista de sistemas Diretor técnico Técnico de contabilidade	1 255,00 €
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	1 219,00 €
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	1 116,00 €
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	1 020,00 €
VII	Assistente administrativo II Empregado de serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	995,00 €
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	988,00 €
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/rececionista	978,00 €
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	968,00 €

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logístico estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	958,00 €
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	948,00 €
XIII	Praticante	920,00 €

Adicionalmente, aplica-se um aumento de 3,5 % à retribuição base dos trabalhadores que auferirem remuneração superior à prevista na tabela salarial para o respetivo grupo.

2- Cláusulas de expressão pecuniária:

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026:

Cláusula 28.^a - «Deslocações em serviço» - 16,97 €;

Cláusula 29.^a - «Viagens em serviço» - 73,44 €;

Cláusula 49.^a - «Diuurnidades» - 9,00 €;

Cláusula 53.^a - «Subsídio de refeição» - 10,20 €;

Cláusula 56.^a - «Abono para falhas» - 48,69 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 60 empresas e 1500 trabalhadores.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.^a

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE.

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na Divisão Veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3- O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações têm a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Constituição da relação de trabalho

SECÇÃO I

Admissão e enquadramento profissionais

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

Sempre que o exercício de determinada atividade profissional se encontre legalmente condicionada à posse de carteira profissional, certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para o exercício da profissão, ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato de trabalho.

Cláusula 5.^a

Recrutamento

1- Sem prejuízo de a empresa poder efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2- São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

Cláusula 6.^a

Classificação e enquadramento profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato deverão ser classificados, segundo as funções efetiva e predominantemente desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II do presente CCT.

2- As entidades empregadoras poderão utilizar outras designações profissionais, nomeadamente por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

3- As carreiras profissionais são as previstas no anexo II, processando-se a evolução profissional nos termos previstos no anexo III.

Cláusula 7.^a

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta enquanto o exercício de tais atividades se mantiver.

5- Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 8.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria profissional igual ou superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste CCT para essa profissão desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho, sem prejuízo no disposto do número seguinte, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- No caso de o substituto assegurar a prestação de trabalho do substituído com igual qualidade, quantidade e natureza, terá direito a receber durante o período da substituição a retribuição do substituído.

3- Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número um, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, quinze dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

4- Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

SECÇÃO II

Do contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

Contrato de trabalho

1- Sem prejuízo das obrigações respeitantes ao dever de informação, que podem ser transmitidas por anexo ou declaração, o contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria profissional do trabalhador;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2- No ato de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos VII a XIII do anexo II;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos IV a VI, do anexo II, trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;
- c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos I a III, do anexo II.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a 6 meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

Cláusula 11.^a

Contrato de trabalho a termo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Para além das situações previstas no número anterior, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de funcionamento de uma empresa ou estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas na lei.

3- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

4- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos na empresa.

Cláusula 12.^a

Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais

No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, direta ou indiretamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 13.^a

Exercício de funções em regime de comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção dependentes da administração ou da gerência, e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como, atendendo à especial relação de confiança que pressupõem, as funções de diretor de serviços e de diretor técnico.

2- A prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto no número anterior depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos legais.

CAPÍTULO III

Dos deveres laborais

Cláusula 14.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspetos do seu processo individual;
- m) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

Cláusula 14.^a-A

Proibição de assédio e discriminação

- 1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho.
- 2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 3- O empregador e os trabalhadores entre si não podem praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
- 4- Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar.
- 5- Todas as diligências desencadeadas devem assegurar internamente, quer na relação com colegas, quer com os destinatários dos serviços da entidade empregadora, o devido tratamento dos dados pessoais e a reserva da privacidade das pessoas envolvidas.

Cláusula 15.^a

Deveres do trabalhador

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
 - a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;
 - b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
 - c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

- h)* Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - i)* Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
 - j)* Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - k)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *e)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

- 1- É proibido ao empregador:
- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
 - b)* Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
 - c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
 - d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;
 - e)* Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;
 - f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, ou quando haja acordo;
 - g)* Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos previstos na lei;
 - h)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
 - i)* Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.
- 2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto culposo em contravenção das garantias dos trabalhadores, confere ao trabalhador, nos termos legais, a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado.

CAPÍTULO IV

Da duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos expressamente previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

Duração do trabalho

- 1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 8 horas por dia e as 40 horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades empregadoras e trabalhadores.
- 2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário ou, no caso de horário flexível, dos limites estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula 20.^a, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.

3- A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afetados e seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 20.^a

Horário flexível

1- Poderão ser praticados, em certas atividades definidas pelo empregador, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea *a)*;

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos na lei, podem as entidades empregadoras acordar a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho com trabalhadores que exerçam funções suscetíveis de serem exercidas em regime de comissão de serviço, bem como aqueles que desempenhem funções de chefia ou de coordenação de outros trabalhadores ou cuja atividade seja exercida regularmente fora do estabelecimento.

2- Os trabalhadores que exercem a profissão de motorista e ou distribuidor podem por esse facto ter regime de isenção de horário de trabalho, mas apenas num dos regimes previstos nas alíneas *b)* e *c)* do número seguinte, sem prejuízo de outros casos previstos na lei.

3- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5- O acordo previsto no número 3 deve observar a forma escrita e conter a modalidade legal de isenção de horário de trabalho adotada, bem como o regime de retribuição inerente.

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.^a («Subsídio de IHT»), sem prejuízo de possibilidade de renúncia nos casos previstos na lei.

Cláusula 22.^a

Descanso semanal e complementar

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que coincidirão, respetivamente, com o domingo e o sábado, salvo nos casos de empresas ou

serviços que funcionem ao fim de semana, nos quais os dias de descanso serão os que constarem dos respetivos mapas de horário de trabalho ou das escalas de serviço.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:
 - a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;
 - b) Havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
- 3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.
- 4- A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos 30 minutos seguintes ao termo do trabalho.
- 5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.
- 6- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20h00 e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá que assegurar ou pagar o jantar.
- 7- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço, sem que antes tenham decorrido 12 horas.

Cláusula 24.^a

Limites de trabalho suplementar

- 1- Nos casos previstos na alínea a) do número 2 da cláusula anterior, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas diárias de trabalho suplementar por dia normal de trabalho e oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas por ano.
- 2- O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores a tempo parcial, na proporção do horário semanal estabelecido.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

- 1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.
- 2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.
- 3- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.
- 4- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 26.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 e as 7h00.
- 2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho noturno que compreenda o período entre as 0h00 e as 5h00 e até ao limite total de onze horas.
- 3- O trabalho noturno será pago nos termos da cláusula 54.^a («Retribuição do trabalho noturno») e 52.^a («Retribuição de trabalho suplementar»).

CAPÍTULO V

Local de trabalho e deslocações em serviço

Cláusula 27.^a

Local habitual de trabalho - Princípio geral

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local para onde o trabalhador irá exercer a sua atividade e para o qual foi contratado.

2- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar deslocações.

Cláusula 27.^a-A

Teletrabalho

1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos e com o conteúdo previsto na legislação em vigor.

2- O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo para prestação de teletrabalho celebrado especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

3- São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

4- Para efeitos do presente artigo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo para prestação de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

5- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.

6- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalho no contexto pessoal e familiar.

7- Nas demais disposições relativas à prestação de teletrabalho aplica-se a legislação em vigor.

Cláusula 28.^a

Deslocações e pagamento

1- A empresa assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e/ou pagamento das inerentes despesas.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a empresa e o trabalhador nisso hajam acordado.

3- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajeto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4- Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra, não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

5- Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, com a concordância expressa desta,

de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a administração pública e pelo valor das portagens efetivamente pagas.

6- Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a empresa abonar-lhe-á a importância no montante referido no anexo IV, número 2.

7- O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 29.^a

Viagem em serviço

1- Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de ação, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento uma quantia diária no montante definido no anexo IV, número 2, para as despesas de alojamento e alimentação.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objeto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4- Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a 1 dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos quando a viagem haja tido a duração global superior a 60 dias seguidos.

Cláusula 30.^a

Encontro de contas

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de almoço que o trabalhador aufera.

Cláusula 31.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela Segurança Social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1- Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

a) Seis meses para os deslocados em território nacional;

b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2- Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua retribuição como se não estivessem deslocados.

3- Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

CAPÍTULO VI

Férias, feriados, faltas e licenças

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 33.^a

Direito a férias

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 34.^a

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a vinte e dois dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

- a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adoção;
- b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) As dadas por motivo de doença profissional ou doença do foro oncológico.

4- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

Cláusula 35.^a

Marcação do período de férias

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, nos termos da lei.

3- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4- Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum, e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5- A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de abril e 31 de outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 36.^a

Alteração de marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 37.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feridos

Cláusula 38.^a

Feridos

1- São considerado feridos obrigatórios os como tal previstos na lei.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- São ainda considerados feridos a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 40.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 40.º-A;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Às ausências resultantes do exercício da atividade de bombeiros voluntários e doação de sangue é aplicável o regime legal.

Cláusula n.º 40.^a-A

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

Cláusula 41.^a

Comunicação das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 15 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

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

Cláusula 42.^a

Consequências das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo do disposto da lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

c) As previstas na alínea k) do número 2 da cláusula 40.^a (Tipos de faltas), quando excedam o limite legal;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuiçãoCláusula 44.^a**Licença sem retribuição**

- 1- A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.
- 3- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.
- 4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.
- 5- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Da retribuição e outras prestações pecuniáriasCláusula 45.^a**Definição de retribuição**

- 1- Só se considera retribuição aquilo a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3- O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{n \times 52}$$

sendo:

- Rh = Retribuição horária;
 Rm = Retribuição mensal;
 n = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.^a**Pagamento da retribuição**

- 1- O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efetuado até ao termo do período de trabalho diário do último dia útil de cada mês.
- 2- No ato de pagamento da retribuição, a empresa deve facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.
- 3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 47.^a**Retribuição mínima**

A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas previstas na tabela constante do número 1 do anexo IV.

Cláusula 48.^a

Retribuição mista

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 49.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante constante do anexo IV, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de seis diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.

3- Para o limite de seis diuturnidades fixado no número 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação coletiva anteriormente aplicável.

Cláusula 50.^a

Subsídio de férias

1- A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de 15 dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3- O aumento de férias previsto no número 2 da cláusula 34.^a, «Duração do período de férias» não tem consequências no montante de subsídio de férias.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- No ano da admissão, os trabalhadores que se mantenham ao serviço em 31 de dezembro, mas cujo contrato não tenha atingido a duração de um ano, receberão a importância proporcional aos meses que mediam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a quinze dias.

3- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

5- O subsídio de Natal deverá ser pago, em regra, até ao dia 30 de novembro.

Cláusula 52.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % para as horas suplementares diurnas;

b) O trabalho suplementar superior a 100 horas é pago a 75 % a partir da 2.^a hora;

c) 150 % para as horas suplementares noturnas.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida, respetivamente, de 150 % e de 100 %.

3- O acréscimo referido na alínea b) do número 1 inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

Cláusula 53.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor previsto no anexo IV, número 2, por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior ou, caso lhe seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, exceto quando a sua prestação de trabalho diária seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

3- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo da remuneração de férias e subsídios de férias e de Natal.

4- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto para aquele subsídio.

Cláusula 54.^a

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno será retribuído, sem prejuízo do disposto na cláusula 55.^a, com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 55.^a

Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 3 da cláusula 21.^a (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

- 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas *a)* e *b)*;
- 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea *c)*.

Cláusula 56.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam, como atividade principal, funções de pagamento ou recebimento em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no montante definido no anexo IV, número 2, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3- O abono previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição de férias e subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO VIII

Da disciplina

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 58.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

- a)* Repreensão;
- b)* Repreensão registada;
- c)* Perda de dias de férias;
- d)* Suspensão do trabalho com perda da retribuição e de antiguidade;

- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 60 dias.
- 4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.
- 5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 59.^a

Procedimento e prescrição

- 1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.
- 2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.
- 3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.
- 4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.
- 5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO IX

CessaçãO do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

CessaçãO do contrato de trabalho

- 1- O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.
- 2- O contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
 - b) Caducidade;
 - c) Revogação por acordo das partes;
 - d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - e) Despedimento coletivo;
 - f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
 - g) Despedimento por inadaptação;
 - h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
 - i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.
- 3- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:
 - a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
 - b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
 - c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.
- 4- Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.
- 5- Para efeitos no disposto nas alíneas a) e b) do número 3, bem como para efeitos do cálculo de quaisquer compensações a que o trabalhador tenha direito em consequência da cessação do contrato de trabalho, o período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 60.^a-A

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador tem direito a indemnização correspondente a um mês de retribuição mensal efetiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho ou inadaptação.

2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2013 a indemnização será a correspondente a vinte dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será, no mínimo, o previsto no número um.

4- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 1,5 meses de retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

5- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo.

Cláusula 60.^a-B

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, conforme, tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a empresa com a antecedência mínima de trinta dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de quinze dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 61.^a

Certificado de trabalho

1- Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

CAPÍTULO X

Parentalidade

Cláusula 62.^a

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 o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 63.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 64.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

Cláusula 65.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 66.^a

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 67.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 67.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência

aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 68.^a

Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 69.^a

Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 70.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

CAPÍTULO XI

Da formação profissionalCláusula 71.^a**Formação profissional - Princípios gerais**

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

3- As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objeto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 72.^a**Formação contínua**

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de quarenta horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de 3 anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo a esta imputável, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O crédito de horas para formação referido nos números anteriores confere o direito à retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não lhe tenha sido proporcionado.

Cláusula 73.^a**Formação no local de trabalho**

1- A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que observados os requisitos legais para o efeito e conste de registo próprio com indicação dos seguintes elementos:

- a) Dia em que ocorreu a ação de formação;
- b) Duração da ação formação;
- c) Objetivos da ação de formação;
- d) Conteúdo da ação de formação;
- e) Resultados da avaliação da formação;
- f) Identificação do(s) formador(es);
- g) Lista de presença assinada pelos trabalhadores/formandos.

2- Nos casos previstos no número anterior deverá ser entregue ao trabalhador, pela entidade formadora, um certificado de formação relativo ao módulo ou ação de formação de que o trabalhador beneficiou, do qual deverão constar, nomeadamente, os elementos informativos constantes das alíneas a) a f) do número anterior.

Cláusula 74.^a**Formação por iniciativa dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou ações previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

Cláusula 75.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes beneficiam dos direitos previstos na lei, nomeadamente em matéria de dispensa ao trabalho, faltas justificadas, férias e licenças, estando igualmente adstritos ao cumprimento das obrigações nela previstas.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 76.^a

Segurança, higiene, e saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão condições adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho nas modalidades previstas na lei, é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A duração de ações de formação em segurança, higiene e saúde no trabalho será computada no número mínimo de horas de formação anual exigida pela lei.

4- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 77.^a

Saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão, diretamente, em colaboração com outras empresas ou através da modalidade de serviço externo, a atividade de vigilância da saúde no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade assegurar a vigilância adequada da saúde e condições de higiene dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos de saúde previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de saúde no trabalho.

Cláusula 78.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1- Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de prestação da atividade adequadas à sua situação, nomeadamente no que respeita à adaptação dos postos de trabalho, exceto se tais medidas consubstanciarem, nos termos da lei, encargos desproporcionados para o empregador.

2- Em caso de incapacidade parcial permanente proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, nos termos da lei, à reconversão do trabalhador afetado para função compatível com o respetivo estado.

3- Em caso de incapacidade parcial temporária, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, o trabalhador não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à correspondente às funções desempenhadas.

Cláusula 79.^a

Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas

1- As empresas, quando considerarem adequado, podem promover ações de sensibilização e prevenção no domínio do uso/abuso de álcool ou substâncias psicotrópicas.

2- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção referidas no número anterior, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

3- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou substâncias psicotrópicas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool ou de uso indevido de substâncias psicotrópicas.

4- Considera-se consumo excessivo de álcool aquele que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel.

5- Considera-se uso indevido de substâncias psicotrópicas, aquele que não se mostre em conformidade com prescrição médica que o justifique.

6- Os resultados das análises efetuadas apenas podem ser divulgados ao trabalhador, médico dos serviços de vigilância da saúde no trabalho, e ao superior hierárquico com competência disciplinar ou ao instrutor do processo disciplinar que seja instaurado com base em tais análises.

7- Em caso algum, a pretexto do controlo do consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas, podem as empresas proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula.

CAPÍTULO XIII

Dos direitos sindicais

Cláusula 80.^a

Direito à atividade sindical

Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei.

Cláusula 81.^a

Quotização sindical

1- O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

CAPÍTULO XIV

Da interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos signatários, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

- 3- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.
- 4- As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.
- 5- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respetivos representantes.
- 6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à outra parte.

Cláusula 83.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 84.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou grau ou diminuição de retribuição.

Cláusula 85.^a

Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT

1- Com a entrada em vigor do presente contrato são revogados os contratos coletivos de trabalho para a Indústria Farmacêutica, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2008, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2025, e, bem assim, toda a regulamentação coletiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 2.^a

2- Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e ora revogados.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista - Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Analista de sistemas - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos. Proceda ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e atualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa. Atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

Assistente de atendimento e apoio ao cliente - Assegura, com o recurso a meios de comunicação e/ou tecnologias de informação, predominantemente funções de atendimento e apoio ao cliente, recebendo nomeadamente, notas de encomenda e/ou efetuando operações de telemarketing.

Auxiliar administrativo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efetuado por um grupo de trabalhadores.

Chefe de serviços - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efetuado por outros trabalhadores de um sector ou sectores da empresa.

Delegado comercial - Promove bens e serviços junto de clientes ou potenciais clientes. Pode receber encomendas; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público, estuda meios eficazes de publicidade, pesquisa e implementa medidas visando incrementar as vendas. Pode, quanto de tal seja incumbido, organizar e participar em exposições.

Diretor de serviços - Organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços.

Diretor técnico - Trabalhador que exerce a direção técnica, assegurando a qualidade das atividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

Nota: Quando exerça funções de coordenação sobre outros trabalhadores que exerçam as funções de direção técnica, é classificado como diretor técnico coordenador.

Distribuidor - Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas; pode arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador de armazém - Acondiciona, desembala e movimenta os produtos através de meios manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

Embalador-encarregado - Orienta um grupo de trabalhadores segundo diretrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de atuação, no sector de embalagem.

Empregado de serviços externos - Procede fora do escritório a cobranças, pagamentos, depósitos e levantamentos em instituições financeiras; procede, complementar ou acessoriamente, à recolha e entrega de documentos e correspondência.

Encarregado - Orienta um grupo de trabalhadores segundo diretrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de atuação.

Encarregado geral - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efetuado e de toda a atividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Motorista - Conduz veículos automóveis; zela pela sua boa conservação e pela carga que transporta e distribui, podendo também, se necessário, orientar a sua carga e descarga.

Operador de logística - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respetivos documentos; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respetivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à atividade do armazém e colabora na execução de inventários. Confere mercadorias ou produtos, com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a sua entrada ou saída.

Operador de máquinas - Manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento, nomeadamente: empilhadores, monta-cargas e balanças ou básculas.

Praticante - Trabalhador com idade inferior a 18 anos de idade que, reunindo os requisitos legais para o efeito, desempenhe uma atividade profissional de «telefonista/rececionista», de «servente de armazém», de «auxiliar administrativo» ou de «assistente de atendimento comercial».

Nota: A denominação de praticante será completada consoante as funções desempenhas. Por exemplo: «praticante de telefonista/rececionista».

Secretário(a) de direção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções; redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e manter atualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

Servente de armazém - Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas não necessitando de formação profissional específica.

Técnico administrativo - Para além das funções de assistente administrativo, organiza e executa atividades técnico-administrativas especializadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram

conhecimentos técnicos específicos e tomada de decisões correntes; Pode elaborar estudos relacionados com as áreas funcionais a que esteja afeto; Pode orientar ou coordenar funcionalmente a atividades de outros profissionais administrativos.

Técnico de computador - Trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção e reparação de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efetua o registo das operações contabilísticas, utilizando aplicações informáticas e documentos; Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de ação, inventários e relatórios.

Técnico especializado - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as diretrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Técnico estagiário - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, sobre a supervisão e acompanhamento de um superior hierárquico.

Técnico de informática - Trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico de manutenção e conservação - Instala, conserva, afina e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspeção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico de secretariado - Assegura a organização e execução das atividades de secretariado e de apoio a um ou vários serviços ou sectores da empresa, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas, utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico de vendas - É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efetua ações de venda em função dos objetivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

Telefonista/Rececionista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a receção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores 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 as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria.

Trabalhador de limpeza - Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grupo	Categorias profissionais
I	Diretor de serviços
II	Chefe de serviços Diretor técnico coordenador
III	Analista de sistemas Diretor técnico Técnico de contabilidade

IV	<p> Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro </p>
V	<p> Delegado comercial Encarregado Secretário de direção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário </p>
VI	<p> Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas </p>
VII	<p> Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III </p>
VIII	<p> Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II </p>
IX	<p> Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/rececionista </p>
X	<p> Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano) </p>
XI	<p> Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano) </p>
XII	<p> Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza </p>
XIII	<p>Praticante</p>

ANEXO III

Evolução na carreira profissional

1- Operadores de logística

De	A	Condições a satisfazer
Operador de logística estagiário	Operador de logística I	Completar 1 ano de permanência na categoria
Operador de logística I	Operador de logística II	Completar 3 anos de permanência na categoria
Operador de logística II	Operador de logística III	Completar 4 anos de permanência na categoria

2- Assistentes de atendimento e apoio ao cliente

De	A	Condições a satisfazer
Assistente de atendimento e apoio ao cliente I	Assistente de atendimento e apoio ao cliente II	Completar 1 ano na categoria de assistente de atendimento e apoio ao cliente I

3- Trabalhadores administrativos

De	A	Condições a satisfazer
Assistente administrativo estagiário	Assistente administrativo I	Completar 1 ano de permanência na categoria
Assistente administrativo I	Assistente administrativo II	Completar 3 anos de permanência na categoria
Assistente administrativo II	Técnico administrativo I	Completar 4 anos de permanência na categoria
Técnico administrativo I	Técnico administrativo II	Progressão por mérito

4- Técnicos

De	A	Condições a satisfazer
Técnico estagiário	Técnico especializado	Completar 1 ano na categoria de técnico estagiário
Técnico de informática I	Técnico de informática II	Completar 1 ano na categoria de técnico de informática I

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Diretor de serviços	1 637,00 €
II	Chefe de serviços Diretor técnico coordenador	1 398,00 €

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
III	Analista de sistemas Diretor técnico Técnico de contabilidade	1 255,00 €
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	1 219,00 €
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	1 116,00 €
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	1 020,00 €
VII	Assistente administrativo II Empregado de serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	995,00 €
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	988,00 €
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/rececionista	978,00 €
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	968,00 €
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logístico estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	958,00 €
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	948,00 €
XIII	Praticante	920,00 €

Adicionalmente, aplica-se um aumento de 3,5 % à retribuição base dos trabalhadores que afirmam remuneração superior à prevista na tabela salarial para o respetivo grupo.

2- Cláusulas de expressão pecuniária:

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026:

Cláusula 28.^a - «Deslocações em serviço» - 16,97 €;

Cláusula 29.^a - «Viagens em serviço» - 73,44 €;

Cláusula 49.^a - «Diuturnidades» - 9,00 €;

Cláusula 53.^a - «Subsídio de refeição» - 10,20 €;

Cláusula 56.^a - «Abono para falhas» - 48,69 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 60 empresas e 1500 trabalhadores.

Lisboa, 23 de fevereiro de 2026.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Catarina dos Reis Barreiros, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Manuel Pedrosa, mandatário.

Depositado a 28 de abril de 2026, a fl. 136 do livro n.º 13, com o n.º 87/2026, 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 NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/ Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras

Revisão do CCT - contrato coletivo de trabalho entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2023, com última publicação do texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2024, e posterior alteração publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2025.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisãoCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional inscritas na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/ Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas, com categorias enquadradas neste contrato, representadas pela associação signatária;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 81.^a se aplique a presente convenção coletiva.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e IV.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 37 empregadores e 578 trabalhadores.

4- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.^a**Vigência e produção de efeitos**

1- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

6- (*Mantém-se.*)

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalhoCláusula 21.^a**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**1- (*Mantém-se.*)2- (*Mantém-se.*)3- (*Mantém-se.*)4- (*Mantém-se.*):a) (*Mantém-se.*);b) (*Mantém-se.*);c) (*Mantém-se.*);d) (*Mantém-se.*);e) (*Mantém-se.*)5- (*Mantém-se.*)6- (*Mantém-se.*)

7- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, a fornecê-la ou se não o poder fazer, pagá-la nos limites fixados de 17,18 €, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8- (*Mantém-se.*)9- (*Mantém-se.*)10- (*Mantém-se.*):a) (*Mantém-se.*);b) (*Mantém-se.*)11- (*Mantém-se.*)12- (*Mantém-se.*)

CAPÍTULO V

Trabalho fora do local habitual - Deslocações em serviçoCláusula 29.^a**Refeições**

1- Quando, devido a deslocação em serviço, o/a trabalhador/a ficar impossibilitado/a de tomar as refeições nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 20,49 € ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a**Viagens em serviço**1- (*Mantém-se.*)a) (*Mantém-se.*);

b) Ao pagamento de despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documento ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço	5,07 €;
----------------------	---------

Refeições(almoço e jantar)	39,33 €;
----------------------------------	----------

Alojamento	51,96 €;
------------------	----------

Diária completa	96,36 €.
-----------------------	----------

2- (*Mantém-se.*)3- (*Mantém-se.*)4- (*Mantém-se.*)

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalhoCláusula 37.^a**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 16,04 € por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- *(Mantém-se.)*

Cláusula 38.^a**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 47,97 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o/a trabalhador/a e a entidade patronal.

2- *(Mantém-se.)*

3- *(Mantém-se.)*

CAPÍTULO XII

Regalias sociaisCláusula 72.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 6,50 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- *(Mantém-se.)*

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 6,50 €.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Diretor(a) de informação médica Diretor(a) de serviços	1 580,00
II	Chefe de centro de informática Chefe de informação médica Chefe de serviços Diretor(a) técnico(a) Gestor(a) de produto/s	1 400,00
III	Analista de sistemas Chefe de delegação da informação médica Chefe de formação de informação médica Chefe de produto/s Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Contabilista Técnico(a) de contas	1 280,00

IV	<p> Chefe de secção (de escritório/de informação médica/de vendas/de aprovisionamento) Delegado(a) de informação médica Delegado(a) de informação médica de dispositivos hospitalares Delegado(a) de informação médica hospitalar Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) Guarda-livros Programador(a) de informática Técnico(a) Tesoureiro(a) Tradutor(a) </p>	1 265,00
V	<p> Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Delegado(a) de informação médica estagiário(a) Desenhador(a)-projetista Desenhador(a)-projetista publicitário(a) Encarregado(a) de sector Enfermeiro(a) coordenador(a) Fogueiro(a) encarregado(a) Preparador(a) técnico(a) encarregado(a) Prospetor(a) de vendas Secretário(a) de direcção Vendedor(a) especializado(a) </p>	1 180,00
VI	<p> Analista de 1.^a Caixa Educador(a) de infância Encarregado(a) de refeitório de 1.^a Enfermeiro(a) Escriturário(a) de 1.^a Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia Operador(a) de informática Preparador(a) técnico(a) de 1.^a Técnico(a) de serviço social Vendedor(a) </p>	1 103,00
VII	<p> Afinador(a) de máquinas de 1.^a Analista de 2.^a Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem Caixeiro(a) de 1.^a Cobrador(a) Cozinheiro(a) Desenhador(a) (mais de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de 3 anos) Despenseiro(a) Eletricista oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador) Encarregado(a) de refeitório de 2.^a Escriturário(a) de 2.^a Fogueiro(a) de 1.^a Mecânico(a) de automóveis Motorista de pesados Preparador(a) técnico(a) de 2.^a Promotor(a) de vendas </p>	1 044,00

VIII	<p>Afinador(a) de máquinas de 2.^a Analista auxiliar Caixeiro(a) de 2.^a Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de 1 ano) Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista (menos de 3 anos) Eletricista pré-oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador) Embalador(a) encarregado(a) Encarregado(a) de lavandaria Encarregado(a) de serviços auxiliares Escriturário(a) de 3.^a Fogueiro(a) de 2.^a Motorista de ligeiros Preparador(a) técnico(a) auxiliar</p>	997,00
IX	<p>Ajudante de motorista Caixeiro(a) de 3.^a Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de 1 ano) Distribuidor(a) Embalador(a)/produção com mais de 2 anos Embalador(a)/armazém com mais de 2 anos Estagiário(a) do 3.^o ano (EE) Operador(a) de máquinas Telefonista</p>	957,00
X	<p>Ajudante de cozinha Auxiliar de laboratório Caixeiro(a) ajudante do 3.^o ano Contínuo(a) Costureiro(a) Embalador(a)/armazém (com mais de 1 ano) Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano) Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Engomadeira(o) Estagiário(a) do 2.^o ano (EE) Guarda Higienizador(a) Jardineiro(a) Porteiro(a) Vigilante</p>	937,00
XI	<p>Caixeiro(a) ajudante do 2.^o ano Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano) Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano) Estagiário(a) do 1.^o ano (EE) Servente de armazém Trabalhador(a) da limpeza</p>	927,00
XII	<p>Caixeiro(a) ajudante Paquete</p>	922,00(*)

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, se superior, desde que o trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória (artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

ANEXO VIII

Estatuto para os profissionais de informação médica sobre condições específicas de trabalho

Artigo 6.º

Deslocação em serviço

1- Os profissionais de informação médica, quando em serviço têm direito ao pagamento de ajudas de custo, nas condições a seguir estabelecidas:

- a) 22,60 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70 km e a empresa garanta o regresso à residência;
- b) 86,11 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70 km e o trabalhador não regressar à sua residência.

2 a 5- (*Mantém-se.*)

Porto, 30 de março de 2026.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, como mandatária.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José David da Silva Santos Pereira, como mandatário.

Raquel Mouta Faria da Costa, como mandatária.

Depositado a 29 de abril de 2026, a fl. 136 do livro n.º 13, com o n.º 89/2026, 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 NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/
Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das
Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras**

Revisão salarial e outras do contrato coletivo de trabalho entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2021 (texto consolidado), posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2023, com última publicação do texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2024 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2025.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas com categorias enquadradas neste contrato, representados pelos sindicatos signatários;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 42.ª se aplique a presente convenção coletiva.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 93 empresas e 2076 trabalhadores.

4- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Vigência e produção de efeitos

1- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalhoCláusula 21.^a**Ajudas de custo**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as importâncias seguintes para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos:

a) Diária	77,32 €;
Alojamento e pequeno-almoço	39,88 €;
Refeições	37,44 €.
2- (<i>Mantém-se.</i>)	
3- (<i>Mantém-se.</i>)	
4- (<i>Mantém-se.</i>)	

CAPÍTULO VIII

Questões gerais e transitóriasCláusula 41.^a**Subsídio de risco e seguro**

1- Os motoristas habilitados com certificado de formação válido exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de 8,27 € por cada dia em que prestem trabalho efetivo, independentemente da sua duração.

2- As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional por acidente, que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 77 136,04 €.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais (m/f)	Retribuições (€)
I	Chefe de escritório Diretor/a de serviços	1 260,00 €
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado/a geral Gestor/a de produto Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho Tesoureiro/a	1 160,00 €
III	Chefe de compras Chefe de secção Guarda-livros Inspetor/a de vendas Programador/a informático/a Técnico/a de garantia de qualidade	1 105,00 €

IV	<p>Assessor/a de contabilidade Caixeiro/a-encarregado/a ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador/a (sem comissões) Encarregado/a Encarregado/a de armazém Promotor/a de vendas (sem comissões) Prospetor/a de vendas (sem comissões) Secretário/a Técnico/a de controlo de qualidade (mais de 4 anos) Técnico/a de laboratório (com mais de 4 anos) Vendedor/a (sem comissões) Vendedor/a especializado/a (sem comissões)</p>	1 086,00 €
V	<p>Caixa Cobrador/a Dactilógrafo/a de 1.^a Fiel de armazém Motorista de pesados Operador/a de computadores de 1.^a Operador/a de máquinas - Técnico/a II Operário/a de laboração fabril de 1.^a Primeiro/a-caixeiro/a Primeiro/a-escriturário/a Técnico/a auxiliar de laboratório (de 2 a 4 anos) Técnico/a de controlo de qualidade (até 4 anos)</p>	1 010,00 €
VI	<p>Ajudante de fiel ou conferente Dactilógrafo/a de 2.^a Motorista de ligeiros Operador/a de computadores de 2.^a Operador/a de máquinas - Técnico/a I Operário/a de laboração fabril de 2.^a Segundo/a caixeiro/a Segundo/a escriturário/a Técnico/a auxiliar de laboratório (até 2 anos) Técnico/a de manutenção e serviços gerais I</p>	967,00 €
VII	<p>Ajudante de motorista Dactilógrafo/a de 3.^a Demonstrador/a (com comissões) Embalador/a especializado/a Empregado/a de armazém e manutenção Empregado/a de expedição Operador/a de computador estagiário/a Operário/a de laboração fabril de 3.^a Promotor/a de vendas (com comissões) Prospetor/a de vendas (com comissões) Técnico/a de manutenção e serviços gerais II Telefonista de 1.^a Terceiro/a caixeiro/a Terceiro/a escriturário/a Vendedor/a (com comissões) Vendedor/a especializado/a (com comissões)</p>	954,00 €

VIII	Caixeiro/a-viajante do 2.º ano Contínuo/a, porteiro/a, e guarda de 1.ª Distribuidor/a Embalador/a Estagiário/a e dactilógrafo/a do 3.º ano Operador/a empilhador/básculo Servente Servente de manutenção Telefonista de 2.ª	932,00 €
IX	Auxiliar de serviços Caixeiro/a-viajante do 1.º ano Contínuo/a, porteiro/a, e guarda de 2.ª Estagiário/a e dactilógrafo/a do 2.º ano Servente de limpeza	930,00 €
X	Caixeiro/a-ajudante Estagiário/a e dactilógrafo/a do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém)	927,00 €
XI	Paquete (*)	922,00 € ^(a)

(a) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do Salário Mínimo Nacional, se superior, desde que o trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória.

* Artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Porto, 30 de março de 2026.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, como mandatária.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José Luís da Silva Rodrigues, como mandatário.

Ricardo José Oliveira Gomes, como mandatário.

Depositado a 29 de abril de 2026, a fl. 136 do livro n.º 13, com o n.º 88/2026, 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 ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras

CCT entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, com texto global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2025.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva de trabalho abrange as empresas do comércio a retalho: Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco (CAE 47112 - rev3), Comércio a retalho não especializado, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, em grandes armazéns e similares (CAE 47191 - rev3), Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco (47192 - rev3), Comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas, em estabelecimentos especializados (CAE 47210 - rev3), Comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne, em estabelecimentos especializados (CAE 47220 - rev3), Comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos, em estabelecimentos especializados (CAE 47230 - rev3), Comércio a retalho de pão, de produtos de pastelaria e de confeitaria, em estabelecimentos especializados (CAE 47240 - rev3), Comércio a retalho de bebidas, em estabelecimentos especializados (CAE 47250 - rev3), Comércio a retalho de tabaco, em estabelecimentos especializados (CAE 47260 - rev3), Comércio a retalho de leite e de derivados, em estabelecimentos especializados (CAE 47291 - rev3), outro, Comércio a retalho de produtos alimentares, naturais e dietéticos, em estabelecimentos especializados (CAE 47292), Outro comércio a retalho de produtos alimentares, em estabelecimentos especializados, n.e. (CAE 47293 - rev3), Comércio a retalho de artigos médicos e ortopédicos, em estabelecimentos especializados (CAE 47740 - rev3), Comércio a retalho de produtos cosméticos e de higiene, em estabelecimentos especializados (CAE 47750 - rev3), Comércio a retalho de têxteis, em estabelecimentos especializados (CAE 47510 - rev3), Comércio a retalho de vestuário para adultos, em estabelecimentos especializados (CAE 47711 - rev3), Comércio a retalho de vestuário para bebés e crianças, em estabelecimentos especializados (CAE 47712 - rev3), Comércio a retalho de calçado, em estabelecimentos especializados (CAE 47721 - rev3), Comércio a retalho de marroquinaria e artigos de viagem, em estabelecimentos especializados (CAE 47722 - rev3), Comércio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação, em estabelecimentos especializados (CAE 47591 - rev3), Comércio a retalho de louças, cutelaria e de outros artigos similares para uso doméstico, em estabelecimentos especializados (CAE 47592 - rev3), Comércio a retalho de carpetes, tapetes, cortinados e revestimentos para paredes e pavimentos, em estabelecimentos especializados (CAE 47530 - rev3), Comércio a retalho de outros artigos para o lar, n.e., em estabelecimentos especializados (CAE 47593 - rev3), Comércio a retalho de equipamento audiovisual, em estabelecimentos especializados (CAE 47430) Comércio a retalho de electrodomésticos, em estabelecimentos especializados (CAE 47540 - rev3), Comércio a retalho de discos, CD, DVD, cassetes e similares, em estabelecimentos especializados (CAE 47630 - rev3), Comércio a retalho

de ferragens e de vidro plano, em estabelecimentos especializados (CAE 47521 - rev3), Comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares, em estabelecimentos especializados (CAE 47522 - rev3), Comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais similares, em estabelecimentos especializados (CAE 47523 - rev3), Comércio a retalho de livros, em estabelecimentos especializados (CAE 47610 - rev3), Comércio a retalho de jornais, revistas e artigos de papelaria, em estabelecimentos especializados (CAE 47620 - rev3), Comércio a retalho de computadores, unidades periféricas e programas informáticos, em estabelecimentos especializados (CAE 47410), Comércio a retalho de máquinas e de outro material de escritório, em estabelecimentos especializados (CAE 47781 - rev3), Comércio a retalho de material óptico, fotografico, cinematográfico e de instrumentos de precisão, em estabelecimentos especializados (CAE 47782 - rev3), Comércio a retalho de relógios e de artigos de ourivesaria e joalheria, em estabelecimentos especializados (CAE 47770 - rev3), Comércio a retalho de jogos e brinquedos, em estabelecimentos especializados (CAE 47650 - rev3), Comércio a retalho de outros produtos novos, em estabelecimentos especializados, n.e. (CAE 47784 - rev3), Comércio a retalho de artigos de desporto, de campismo e laser, em estabelecimentos especializados (CAE 47640 - rev3), Comércio a retalho de flores, plantas, sementes e fertilizantes, em estabelecimentos especializados (CAE 47761 - rev3), Comércio a retalho de combustíveis para uso doméstico, em estabelecimentos especializados (CAE 47783 - rev3), Comércio a retalho de equipamento de telecomunicações, em estabelecimentos especializados (CAE 47420 - rev3), Comércio a retalho de animais de companhia e respectivos alimentos, em estabelecimentos especializados (CAE 47762 - rev3), Comércio a retalho de artigos em segunda mão, em estabelecimentos especializados (CAE 47790 - rev3), Comércio a retalho por correspondência ou via *internet* (CAE 47910 - rev3), Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de produtos alimentares, bebidas e tabaco (CAE 47810 - rev3), Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de têxteis, vestuário, calçado, malas e similares (CAE 47820 - rev3), Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de outros produtos (CAE 47890 - rev3), Comércio a retalho por outros métodos, não efectuado em estabelecimentos, bancas, feiras ou unidades móveis de venda (CAE 47990 - rev3), Reparação de electrodomésticos e de outros equipamentos de uso doméstico e para jardim (CAE 95220 - rev3), Reparação de televisores e de outros bens de consumo similares (CAE 95210 - rev3), Reparação de relógios e de artigos de joalheria (CAE 95250 - rev3) e Reparação de equipamentos de comunicação (CAE 95120 - rev3), Reparação de outros bens de usos pessoal e doméstico (CAE 95290 - rev3), prestadores de serviços (CAE Classes 4110, 6810, 6831, 6832, 8110, 7711, 7712, 7731, 7732, 7733, 7739, 7721, 7722, 7735, 7729, 6202, 5821, 5829, 6201, 6209, 6203, 6311, 5811, 5812, 5813, 5814, 5819, 5829, 6010, 6020, 6311, 6312, 9511, 3312, 6209, 6920, 7320, 7021, 7490, 8560, 7022, 7111, 7420, 7112, 7311, 7810, 7820, 7830, 8010, 8020, 8030, 8121, 8122, 8129, 8292, 7430, 8211, 8219, 8299, 8220, 8230, 5920, 6399, 7410, 7740, 8291, 9601, 9602, 9603, 9604, 8690, 9313, 9609), filiados na ACIFF - Associação Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional, e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal. A presente convenção aplica-se também à actividade de comércio por grosso (CAE Divisões 45 e 46), desde que, para as mesmas não existam associações e convenções específicas.

2- O presente CCTV abrange todo o distrito de Coimbra.

3- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados na associação outorgante reúnam as condições para essa filiação.

5- Este CCTV abrange 1651 empresas e 5640 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente CCTV entra em vigor nos termos legais, e tem uma vigência de 12 meses, renovando-se por iguais períodos.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2026 e serão revistos anualmente.

(...)

CAPÍTULO III

Retribuição e prestação de trabalhoCláusula 10.^a**(Retribuições certas mínimas)**

1- As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III.

2-

a) Aos trabalhadores técnicos de vendas, com as categorias de vendedor, prospector de vendas, promotor de vendas e vendedor especializado que aufram retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível VI do anexo III sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível IV, do referido anexo;

b) Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de inspector de vendas que aufram retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível III do referido anexo;

c) Aos trabalhadores chefe de vendas com a categoria de técnico de vendas que aufram retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível III do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante no nível II do referido anexo;

d) O disposto nas alíneas b) e c) entra em vigor após a data da publicação desta revisão contratual e só se aplicará para futuras admissões naquelas categorias profissionais.

3- O valor da remuneração mínima horária garantida é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ meses}}{52 \text{ semanas} \times n}$$

sendo o *Rm* o valor da remuneração mensal e o *n* o período normal de trabalho semanal.

4- Os vendedores que em serviço da entidade patronal utilizem veículos da sua propriedade têm direito a 0,36 do preço de um litro da gasolina utilizada por cada km percorrido.

5- As condições actualmente vigentes no sentido de utilização da viatura própria ou da entidade patronal só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

6- Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimento e ou pagamentos terão direito, mensalmente, a um subsídio de falhas no valor de 27,40 €.

7- Este subsídio deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita o risco por quebras ocasionais, ou quando houver transferência do risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

8- Caso as empresas não forneçam refeição obrigam-se a compartilhar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 6,00 € em numerário, por cada dia completo de trabalho.

9- Aos trabalhadores que até 31 de dezembro de 2008 que aufram, por força do trabalho prestado ao sábado de tarde, um subsídio de alimentação especial de 8,30 € mantê-lo-ão, os trabalhadores que apartir daquela data prestem trabalho ao sábado de tarde usufruíram do subsídio de refeição nos termos previstos no número anterior.

10- Diuturnidades:

a) Aos trabalhadores de profissões ou de categorias profissionais sem acesso automático será atribuída uma diuturnidade de 18,75 € por cada três anos de permanência nessa profissão ou categoria ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de 5 diuturnidades;

b) As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores;

c) No caso de o trabalhador se encontrar já abrangido pelo sistema de diuturnidades por força da regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicável:

1) As diuturnidades vencidas contam para o limite fixado na parte final da alínea a), mantendo-se inalterado o seu montante;

2) O tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do vencimento da última diuturnidade.

d) Tratando-se de primeira aplicação do regime de diuturnidades, a permanência na mesma categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas tem direito a uma primeira diuturnidade, ainda que aquela permanência seja superior a três anos.

(...)

Cláusula 16.^a

(Grandes deslocações no Continente)

Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações no Continente:

- a) À retribuição que aufeririam no local habitual de trabalho;
- b) A uma verba diária fixa para cobertura das despesas correntes de 3,95 € nas deslocações em que a ida e o regresso se verificarem no mesmo dia e a uma verba diária fixa de 5,40 € quando a ida e o regresso não se verificarem no mesmo dia;
- c) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar;
- e) A descansar no 1.º período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique respectivamente, depois das vinte e duas horas ou depois das três horas desde que o dia seguinte seja dia de trabalho.

Cláusula 17.^a

(Grandes deslocações fora do Continente)

1- Em todas as grandes deslocações fora do Continente os trabalhadores terão direito a:

- a) Uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera até ao limite de 12 horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedem o período normal de trabalho.

2- A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do número 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba fixa diária de 11,50 € para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

(...)

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

(...)

Cláusula 83.^a

(Trabalhadores de carnes)

1- Os 1.º oficiais, quando desempenham funções de chefia serão remunerados pelo nível III da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores da secção de carnes têm direito a receber semanalmente um complemento de 19,90 € o qual lhes poderá ser concedido em espécie.

Cláusula 84.^a

(Trabalhadores de hotelaria)

1- Os trabalhadores de hotelaria, para além das retribuições fixadas na tabela de retribuições mínimas, têm direito ainda a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciem o seu horário.

2- A alimentação será fornecida em espécie.

3- As refeições deverão ter as mesmas condições das que são normalmente fornecidas aos clientes.

4- Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham actividade para além das 23h00.

5- O tempo destinado às refeições é de 15 minutos para as refeições ligeiras e de 30 minutos para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

7- O pequeno almoço terá de ser tomado até às 11h00.

8- O valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da retribuição, é para todos os efeitos desta convenção, o constante da seguinte tabela:

a) Completa por mês	56,50 €;
b) Avulsas:	
Pequeno-almoço	2,50 €;
Almoço, jantar ou ceia	3,00 €.

9- Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, o que só será possível nos casos de dieta ou férias, a substituição far-se-á pelos valores referidos na tabela do número anterior.

(...)

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

SECÇÃO I

Trabalhadores do comércio

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

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Caixeiro-ajudante - Operador-ajudante de supermercado - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou que, tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro ou operador de supermercado.

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

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e/ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Operador de máquinas - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: operador empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de balança ou báscula.

Caixa de balcão - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; passa um recibo ou bilhete, conforme o caso; regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Repositor - É o trabalhador que nos supermercados ou hipermercados coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Demonstrador - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, em exposições, no domicílio, antes ou depois da venda.

Conferente - É o trabalhador que nos supermercados ou hipermercados verifica, controla e eventualmente regista a entrada e/ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras. Os trabalhadores actualmente classificados como conferentes mantêm essa categoria.

Caixeiro de mar - É o caixeiro que se ocupa do fornecimento para navios.

Chefe de compras - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Expositor e/ou decorador - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético.

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

Encarregado-geral - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros encarregados.

Gerente comercial - É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e dirige o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se para que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Encarregado de loja - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Operador de supermercados - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras e locais de venda.

Rotulador ou etiquetador - É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Bobinadeira - É a trabalhadora que procede ao corte e bobinagem de novelos e de fio de *nylon* a fim de serem utilizados em artigos de pesca ou similares. Procede ainda à colagem de rótulos nas bobines e à sua embalagem.

Coleccionador - É o trabalhador que faz cartazes ou mostruários, atribuindo referências e números de cor às amostras. Poderá exercer funções de caixeiro.

Florista - É o trabalhador que, após prévia escolha das flores ou plantas naturais e artificiais, compõe arranjos florais diversos e promove a sua comercialização.

Trabalhador de secção de amostras - É o trabalhador cujas funções consistem unicamente em alinhar e agrafar amostras nas folhas dos cartazes, apondo em cada uma o respectivo preço, bem como proceder ao endereçamento de envelopes com esses cartazes ou catálogos aos clientes constantes da lista que lhe seja fornecida. Poderá ainda registar e dar baixa da saída e da recepção dos respectivos cartazes, de acordo com as instruções que lhe sejam transmitidas.

Coordenador de caixa - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, com um mínimo de 8 caixas dirige e coordena o trabalho dos trabalhadores adstritos às caixas registadoras e frente da loja, recebe as importâncias apuradas, verifica todos os totais indicados, conferindo os montantes apurados e registando-os em livro próprio. É responsável pelos valores confiados. Pode ainda ser responsável por um fundo de maneiio, nomeadamente para trocas e pagamentos de compras a dinheiro. Pode fazer pagamentos de subsídios e vencimentos quando solicitados.

Operador fiscal de caixa - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado com um mínimo de 8 caixas, e sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras, faz a leitura de parciais e totais das registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhos adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados pelos clientes, fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. Em conjunto com o coordenador recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

SECÇÃO II

Trabalhadores de escritório e correlativos

SUBSECÇÃO I

Trabalhadores de escritório

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador com funções semelhantes às do escriturário de um serviço de contabilidade que desempenha, por delegação e sob controlo do contabilista ou de guarda-livros, tarefas que enquadram as atribuições dos titulares daquelas categorias.

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

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento, executa outras funções semelhantes.

Chefe de escritório ou director de serviço - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos de livros e contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário o correio recebido e junta-lhes a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instrução definida com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

Escriturário :

1- 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 à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;

2- Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as

justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

Esteno-dactilógrafo - É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

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

Inspector administrativo - É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Operador de «telex» - É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de *telex*; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providência pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

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

Secretário de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhes normalmente as seguintes funções: Redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário-geral - É o trabalhador que nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Técnicos de contas - Para além das funções de contabilista ou de guarda livros, subscreve a escrita da empresa.

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

SUBSECÇÃO II

Telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção ou interligação de ligações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

SUBSECÇÃO III

Cobradores

Cobrador - É o trabalhador que normalmente e predominantemente efectua fora dos escritórios pagamentos de depósitos, considerando-se equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização relacionados com o escritório.

SUBSECÇÃO IV

Portaria, vigilância e limpeza

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Guarda - É o trabalhador cuja actividade se limita a zelar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Porteiro - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal.

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

Vigilante - É o trabalhador que executa serviços de vigilância, atende visitantes, informa-os das suas pretensões e indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados, para os contínuos.

Chefe de pessoal auxiliar - É o trabalhador que coordena o serviço dos profissionais deste grupo.

Chefe de grupo de vigilância - É o trabalhador que coordena o serviço dos trabalhadores de vigilância

SECÇÃO III

Peritos técnicos

(Assistência ao comércio e indústria de géneros alimentícios)

Delegado - É o trabalhador perito técnico que superintende na actuação dos profissionais sob a sua jurisdição, competindo-lhe orientar, dirigir o serviço dos mesmos.

Subdelegado - É o trabalhador que coadjuva o delegado, substituindo-os nos seus impedimentos.

Perito técnico - É o trabalhador a quem compete fazer fiscalização dos produtos alimentares nos estabelecimentos dos avançados e proceder à angariação de novos contratos e consolidação dos antigos.

Praticante - É o trabalhador que ajuda os peritos técnicos, recebendo destes a instrução profissional necessária para o exercício da actividade.

SECÇÃO IV

Técnicos de vendas

Vendedor - É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado como fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prosector de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e/ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Inspector de vendas - É o trabalhador que coadjuvando o seu superior hierárquico procede no sentido de auscultação da praça no cumprimento de programas, e visita a clientes em zonas não demarcadas.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

SECÇÃO V

Trabalhadores de armazém

Encarregado geral de armazém - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Operador de máquinas - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza por: operador de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de grua; operador de balança ou báscula.

Rotulador-etiquetador - É o trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos, por método manual ou mecânico, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias ou produtos por clientes ou sectores de venda.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Servente ou auxiliar de armazém - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Ajudante de fiel de armazém ou conferente - É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Estagiário de ajudante de fiel de armazém - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos de idade, estagia para fiel de armazém.

Praticante - É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

SECÇÃO VI

Electricistas, técnicos de rádio e TV

Encarregado - É o trabalhador electricista tecnicamente especializado, que sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção eléctrica.

Chefe de equipa - É o trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade, e que sob as ordens directas do encarregado dirige uma equipa de trabalhadores electricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

Técnico de rádio e TV - É o trabalhador electricista que repara em oficinas ou no local de utilização aparelhagem de rádio e TV.

Oficial - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade.

Pré-oficial - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, coordena com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que sob orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

SECÇÃO VII

Marceneiros

Acabador de móveis - É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

Colocador de espuma para estofos ou colchões - É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem em espumas tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

Cortador de tecidos para colchões - É o trabalhador que executa tanto manualmente como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

Cortador de tecidos para estofos - É o trabalhador que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

Costureiro de colchoeiro - É o trabalhador que executa todo o trabalho manual ou à máquina tais como: Coser fechos, fachas, ligá-las ao tampo e rematar, ou colchões acabados.

Costureiro controlador - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

Costureiro de decoração - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração tanto manualmente como à máquina, tais como: Cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro de estofador - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros, para maples, sofás, etc.

Dourador de ouro de imitação - É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação em móveis de arte sacra.

Dourador de ouro fino - É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

Enchedor de colchões e almofadas - É o trabalhador que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas utilizando materiais tais como: lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos.

Entalhador - É o trabalhador que esculpe motivos em madeiras em alto-relevo e baixo-relevo.

Envernizador - É o trabalhador que aplica verniz sobre superfície de madeira, executa as tarefas fundamentais de polidor mas só trabalha à base de verniz.

Estofador - É o trabalhador que em fabricação peça a peça em série monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Marceneiro - É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Montador de móveis - É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

Pintor decorador - É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

Pintor de móveis - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

Polidor manual - É o trabalhador que dá polimento na madeira transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando com uma fibra vegetal, betumando as fendas e outras imperfeições; ministra conforme os casos várias camadas de massa, anilinas queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool ou outros produtos de que serve, utilizando utensílios manuais, como rapadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola - É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com um verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre friccionando com estes dispositivos a superfície da peça.

Cesteiro - É o trabalhador que executa vários trabalhos em verga, utilizando materiais como: Cana, bambu, verga ou madeira.

Colchoeiro - É o trabalhador que repara a carcaça com o devido enchimento e coloca, fixando-o, o tecido.

Encerador de móveis - É o trabalhador que prepara as superfícies de peças de mobiliário, manual ou mecanicamente, afagando-as, lixando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outros possíveis deficiências, e que aplica a infusão e as camadas de cera, dando-lhes lustro.

Gravador - É o trabalhador que executa as gravuras em couro ou em madeira, utilizando ferramentas manuais.

Marceneiros de bilhares - É o trabalhador que é especializado na montagem e reparação de mesas para bilhar e que requer conhecimentos específicos.

Moldureiro - É o trabalhador que executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas e/ou vidros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, e escolhe as baguetes de acordo com as características de obra a realizar. Serra em meia esquadria segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo a pequenos retoques de acabamento.

Restaurador de móveis antigos - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de restauro de móveis antigos, molduras ou figuras em madeira.

Chefe de secção - É o trabalhador que numa secção se encontra apto a dirigir o pessoal e a coordenar o serviço da secção. Ainda é o responsável pelo serviço da secção.

SECÇÃO VIII

Metalúrgicos

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de serviços técnicos - É o trabalhador que coordena e dirige o serviço e o pessoal da ou das secções da oficina.

Mecânico de automóveis - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador-ajustador de máquinas - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à raspagem de peças de forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, mar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que nomeadamente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos e torneamentos de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Soldador por electroarco ou oxiacetilénico - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetilénico, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Afinador-reparador e montador de bicicletas e ciclomotores - É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo, por vezes, à sua montagem.

Pintor - É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem a pintura de automóveis.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos - É o trabalhador que, nos armazéns, entrega ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controle das existências das mesmas.

Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Cortador ou serrador de materiais - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.

Mecânico de frio ou ar condicionado - É o trabalhador que monta e/ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e/ou ar condicionado para instalações industriais ou outras.

Montador de estruturas metálicas ligeiras - É o trabalhador que monta e/ou afina sistemas de refrigeração com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nesses elementos.

Serralheiro-mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Soldador - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas, por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados por estanhador das linhas de montagem.

Afinador de máquinas - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Operário não especializado - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

Funileiro-latoeiro - É o trabalhador que fabrica e/ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e/ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

Atarrachador - É o trabalhador que abre roscas interiores em peças metálicas servindo-se de ferramentas manuais ou operando com máquinas apropriadas.

Assentador de isolamentos - É o trabalhador que prepara produtos isolantes para o revestimento de superfícies metálicas ou, eventualmente, outros, servindo-se de ferramentas apropriadas.

Maçariqueiro - É o trabalhador que predominantemente corta metais por meio de maçarico oxiacetilénico ou outros, manobra placas e/ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Mecânico de aparelhos de precisão - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros. Incluem-se nesta categoria os mecânicos de máquinas de escritório.

Escolhedor-classificador de sucata - É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados à fusão ou outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

Mecânico de canetas e/ou isqueiros - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à reparação de canetas e/ou isqueiros.

Pantografista - É o trabalhador que grava textos e motivos decorativos sobre placas ou cilindros metálicos utilizados na impressão sobre papel, tecidos ou outros materiais, utilizando um pantógrafo.

Mecânico de ar comprimido - É o trabalhador que monta e repara máquinas ou sistemas de ar comprimido.

Aprendiz - É o trabalhador em regime de aprendizagem para praticante.

Praticante - É o trabalhador que, com vista às categorias que o requeiram, tirocina para as mesmas.

SECÇÃO IX

Técnicos de desenho

Desenhador projectista - É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Decorador projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa verbal ou escrito, cria, planifica, escolhe, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, *stands*, montras, cartazes publicitários, etc., em colaboração com o responsável técnico elabora projectos, maquetes, esboços de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos e, se necessários, compra o material de decoração; dirige os trabalhos de instalação de equipamento na obra que projectou.

Desenhador maquetista - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de dados verbais ou escritos, está habilitado a criar, esboçar ou maquetizar todo o material gráfico ou publicitário distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos na execução.

Desenhador arte finalista - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de um esboço ou maqueta, está habilitado a executar com técnica e o pormenor necessários, todo o material de arte final, gráfico ou publicitário, distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

Medidor orçamentista coordenador - É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos, na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Maquetista coordenador - É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma máquina de qualquer tipo ou finalidade tendo para o efeito, bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de materiais que se coadunam com os tipos de maquetas a executar.

Planificador - É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara a partir de projecto, a sua efectivação em obras, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalhos e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio

das redes PERT e/ou CPM e de gráficos de barras (CANT), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessária aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Assistente operacional - É o trabalhador que a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adoptando-se aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido; poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

Desenhador técnico - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando o conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador (gráfico ou artístico) - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, segundo orientação técnica superior, executa trabalhos gráficos ou publicitários, a partir de esboços ou elementos que lhe são fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

Maquetista - É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho de construção de maquetas, pode executar por si só alguns moldes ou peças simples como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliários, etc.

Decorador - É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, *stands*, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (croquis, maquetas), executa com o pormenor necessário, cartazes publicitários, painéis decorativos, disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimentos, coloração de tectos e paredes. Pode elaborar cadernos de encargos e comprar o material de decoração; consulta o responsável acerca das modificações que julgue necessárias.

Medidor - É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhos e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece *in loco*, autos de medição, procurando detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

Medidor orçamentista - É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer com a indicação pormenorizada de todos os materiais a utilizar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Arquivista técnico - É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Operador heliográfico - É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Tirocinante - É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

Praticante - É o trabalhador que, sob a orientação de técnicos de desenho de categorias superiores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações similares.

SECÇÃO X

Construção civil

Encarregado - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Arvorado - É o trabalhador chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Pintor - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Estucador - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuque e lambris.

Carpinteiro de limpos - É o trabalhador que predominantemente trabalha em materiais, incluindo os respectivos acabamentos na bancada de oficina ou na obra.

Pedreiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, reboços ou outros trabalhos similares ou complementares.

Capataz - É o trabalhador designado de um grupo de indiferentes para dirigir os mesmos.

Servente - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, azeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

Auxiliar (menor) - É o trabalhador sem qualquer especialização com idade inferior a 18 anos de idade.

Trolha ou pedreiro de acabamentos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor-decorador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa decorações de tinta sobre parede ou madeira.

Assentador de aglomerados de cortiça - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos de cortiça.

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos - É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de matérias isolantes com vista a regularizar a temperatura ou eliminar ruídos do som.

Assentador de revestimentos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos.

Assentador de tacos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta tacos em pavimentos.

Ladrilhador ou azulejador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, azulejos e mosaicos.

Finjidor - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, imita, com tinta, madeira ou pedra.

Impermeabilizador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa trabalhos especializados de impermeabilização.

Montador de estores - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de estores.

Montador de andaimes - É o trabalhador de exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de andaimes (metálicos ou de madeira).

Montador de chapas de fibrocimento - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta chapas de fibrocimento e seus acessórios.

Montador de tubagens de fibrocimento - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de tubos de fibrocimento ou plástico e seus acessórios.

SECÇÃO XI

Carpinteiros

Encarregado - É o trabalhador que sob, orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Carpinteiro de limpos - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro - É o trabalhador que predominantemente trabalha e executa caixas em madeira para embalagens de vários artigos.

Mecânico de madeiras - É o trabalhador que trabalha madeiras com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

Servente - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, azeiros ou qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

Aprendiz - É o trabalhador em regime de aprendizagem para praticante.

Praticante - É o trabalhador que, com vista às categorias que o requeiram, tirocina para as mesmas.

SECÇÃO XII

Trabalhadores de vestuário

Mestre ou mestra - É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas.

Ajudante de mestre ou mestra - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestras.

Oficial especializado - É o trabalhador que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

Oficial - É o trabalhador que auxilia o oficial especializado trabalhando sob a sua orientação.

Costureira especializada - É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças de vestuário.

Costureira - É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial.

Costureira de emendas - É a trabalhadora que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionado.

Bordadora especializada - É a trabalhadora especializada que borda à mão e/ou à máquina.

Bordadora - É a trabalhadora que borda à mão e/ou à máquina.

Praticante - É a trabalhadora que, tendo 14 anos de idade, tirocina durante dois anos para a categoria de ajudante.

Ajudante - É o trabalhador que, tendo 16 anos de idade, tirocina durante dois anos para oficial ou costureira.

Modelista - É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e/ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

SECÇÃO XIII

Trabalhadores em carnes

Praticante - É o trabalhador que, ingressado na actividade, e menor de 18 anos de idade, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo, ainda, auxiliar na limpeza do estabelecimento.

Ajudante - É o trabalhador que habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

Segundo-oficial - É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede, ainda, ao desmancho das rezes.

Primeiro-oficial - É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preço.

Caixa - É o trabalhador que recebe em numerário ou cheque o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

Embaladeira - É a trabalhadora que acondiciona e embala os produtos, quer por métodos manuais quer por métodos mecânicos.

Servente - É a trabalhadora cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Fressureira - É a trabalhadora que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende aos balcões, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

SECÇÃO XIV

Trabalhadores de hotelaria

Encarregado de balcão - É o trabalhador que superintende em todos os trabalhadores de balcão.

Empregado de balcão - É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e for-

nece os pedidos dos empregados de mesa; certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado à sua aquisição directa aos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências da secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

Ecónomo - É o trabalhador que compra quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de restaurantes a estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em qualidade, quantidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza; fornece às secções de venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura das fichas e mapas de entrada, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores; procede periodicamente a inventários de existência em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais de economato.

Despenseiro - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras ou outros locais apropriados; cuida da sua conservação; fornece os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário ou outras mercadorias. Classifica e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Cafeteiro - É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de fruta, sanduíches, torradas e pratos de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como seja a manteiga, queijo, compota ou outro doce em recipientes adequados. Podem emprar as frutas e saladas.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro.

Empregado de mesa de 1.ª - É o trabalhador que serve refeições; executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de facturação; prepara as mesas para novos serviços. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda os alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de mesa de 2.ª - É o trabalhador que serve directamente os clientes. Colabora com o restante pessoal na arrumação das salas e no arranjo ou pôr as mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento; exerce quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do «ofício»; verificação e polimento dos copos, loiças, etc. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

Controlador-caixa - É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumos, nas salas das refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trata de processos de pré-pagamento ou venda com recebimento de senhas, elaboração de mapas de movimento da sala em que presta serviço e auxilia nos serviços de controlo e recepção.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio.

Encarregado de refeitório - É o trabalhador que organiza, coordena e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros alimentícios, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam; distribui as tarefas ao pessoal; zelando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que se ocupa da limpeza, arrumação e estado de conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

Roupeiro - É o trabalhador que se ocupa do recebimento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

Chefe de snack - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

Empregado de snack - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*), se ocupa dos arranjos e preparações dos respectivos balcões ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições cobrando-lhes as respectivas importâncias.

Empregado de mesa/balcão de self-service comercial - É o trabalhador que serve a alimentação ao cliente entregando-lhe o prato servido, faz a recolha de todo o material das mesas; abastece ainda os balcões de bebidas e de comida confeccionada.

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes e susceptíveis de aquisição, requisita os géneros que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegurando a perfeição dos pratos e a sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secção e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho, é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, podendo ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Cozinheiro - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os, e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Aprendiz - É o trabalhador que se encontra em regime de aprendizagem.

Estagiário - É o trabalhador que se encontra em regime de estagiário para as categorias que o requeiram.

SECÇÃO XV

Trabalhadores de panificação

Gerente de padaria - É o trabalhador que coordena e fiscaliza o fabrico e a venda de pão e produtos afins, e, várias padarias da mesma empresa.

Amassador - É o trabalhador responsável pela preparação e manipulação das massas, sendo responsável pelo fabrico de pão e produtos afins, competindo-lhe ainda substituir o encarregado de fabrico nas suas faltas ou impedimentos.

Forneiro - É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enformamento e saída.

Panificador - É o trabalhador que corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar a fim de lhe transmitir as características requeridas para o que utiliza faca e balança ou máquinas apropriadas; que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas divisórias ou outras com que trabalha. Colabora no enformamento da massa e substitui o amassador ou o forneiro nas suas faltas e impedimentos.

Aprendiz - É o trabalhador que faz a aprendizagem para a categoria de panificador.

Caixeiro encarregado de padaria - É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade das vendas ao balcão, coordenando a actividade dos caixeiros de padaria.

Caixeiro de padaria - É o trabalhador responsável por todos os actos de vendas ao balcão, competindo-lhe ainda proceder à embalagem dos produtos fabricados.

Aspirante a panificador - É o trabalhador que completou o período de aprendizagem tendo as mesmas funções do panificador. Permanece na categoria pelo período de 12 meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador.

SECÇÃO XVI

Trabalhadores rodoviários

Motoristas (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Competindo-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação, directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e 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. Quando conduza veículos pesados ou ligeiros de distribuição será acompanhado de ajudante de motorista.

Ajudante de motorista - É o trabalhador, maior de 18 anos, que acompanha o motorista competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela empresa podendo também fazer a cobrança das mercadorias.

Servente de viatura de carga - É o trabalhador, maior de 18 anos, que auxilia o ajudante de motorista nas cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga ou na arrumação destas nos locais indicados pela empresa.

SECÇÃO XVII

Relojoeiros técnicos de reparação

Técnico de reparação - É o profissional de relojoaria que ajusta, repara e afina as várias peças componentes de um relógio. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar; pule as peças e verifica se elas estão nas condições necessárias para um funcionamento correcto; procede a pequenos retoques, monta os vários elementos componentes, utilizando lupas e ferramentas adequadas, regula o movimento do relógio e verifica o seu funcionamento, monta a máquina na respectiva caixa, constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias; fabrica, sendo caso disso, as peças várias, tais como os eixos de balanço, tiges, etc. Procede à limpeza geral do relógio e lubrifica-os segundo as indicações dos fabricantes. Pode reparar todos os tipos de relógio.

SECÇÃO XVIII

Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria

Mestre - É o trabalhador que dirige o fabrico, distribui e coordena as tarefas e fiscaliza e participa em todas as fases do trabalho.

Oficial de 1.ª - É o trabalhador apto para o exercício de todas tarefas de fabrico de pastelaria e confeitaria que substitui o mestre nas suas faltas e impedimentos.

Oficial de 2.ª - É o trabalhador que substitui o oficial de 1.ª nas suas faltas e impedimentos e o coadjuva no exercício das suas funções.

Oficial de 3.ª - É o trabalhador que se prepara para ascender às categorias superiores, coadjuvando os trabalhadores daquelas categorias.

Auxiliar - É o trabalhador que presta serviço nas operações de fabrico.

Aspirante - É todo aquele que pretende seguir a carreira de profissional, mas, não tendo ainda quaisquer aptidões técnicas, presta auxílio nas operações de fabrico e no transporte de matérias-primas, produtos acabados e outros, arrumando ainda as instalações.

Operário - É o trabalhador que executa trabalhos de fabrico, coadjuvando os oficiais nas suas tarefas, competindo-lhe igualmente trabalhos de arrumação, limpeza, empacotamento e tarefas directamente relacionadas com a embalagem.

Ajudante - É o trabalhador que se inicia na profissão, coadjuvando nos trabalhos de limpeza, arrumação, empacotamento e tarefas directamente relacionados com a embalagem.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais**Trabalhadores do comércio**

Nível I

Gerente comercial.

Nível II

Encarregado de loja.

Encarregado geral.

Chefe de compras.

Coordenador de caixa.

Nível III

Caixeiro encarregado.

Chefe de secção.

Operador fiscal de caixa.

Nível IV

Caixeiro de mais de 8 anos (1.º).

Coleccionador de mais de 8 anos.

Caixeiro de mar.

Expositor e/ou decorador.

Operador de supermercados mais de 8 anos (especializado).

Florista de mais de 8 anos.

Nível V

Caixeiro de 4 a 8 anos (2.º).

Coleccionador de 4 a 8 anos.

Demonstrador.

Conferente.

Operador de supermercados de 4 a 8 anos (especializado).

Florista de 4 a 8 anos.

Nível VI

Caixeiro até 4 anos (3.º).

Operador de supermercados até 4 anos (2.º).

Coleccionador até 4 anos.

Caixa de balcão.

Repositor.

Bobinadeira.

Florista até 4 anos.

Nível VII

Servente.

Distribuidor.

Embalador.

Operador de máquinas.

Rotulador ou etiquetador.

Trabalhador de secção de amostras com 21 ou mais anos.

Nível VIII

Caixeiro-ajudante de 3.º ano.

Operador ajudante de supermercado de 3.º ano.

Florista ajudante do 3.º ano.
Trabalhador de secção de amostras com 20 anos.

Nível IX

Caixeiro-ajudante de 2.º ano.
Operador ajudante de supermercados de 2.º ano.
Florista ajudante do 2.º ano.
Trabalhador de secção de amostras com 19 anos.

Nível X

Caixeiro-ajudante de 1.º ano.
Operador ajudante de supermercado de 1.º ano.
Florista ajudante do 1.º ano.
Trabalhador de secção de amostras com 18 anos.

Nível XI

Trabalhadores de secção de amostras de 16 e 17 anos.
Alínea *a*) Praticante de 17 anos;
Alínea *b*) Praticante de 16 anos.

Trabalhadores de escritório e correlativos

Grupos I e II

Trabalhadores de escritório

Nível I

Director de serviços.
Chefe de escritório.
Inspector administrativo.
Secretário-geral.

Nível II

Chefe de serviços, departamento ou divisão.
Tesoureiro.
Contabilista, técnico de contas.
Delegado.

Nível III

Guarda-livros.
Chefe de secção.
Correspondente de línguas estrangeira.
Secretária da direcção.
Sub-delegado.

Nível IV

Escriturário com mais de 8 anos (1.º).
Caixa.
Esteno-dactilógrafo.
Ajudante de guarda-livros.
Instalador de programas.
Perito técnico.

Nível V

Escriturário de 4 a 8 anos (2.º).
Recepcionista.
Operador de máquinas de contabilidade.

Nível VI

Escriturário até 4 anos (3.º).
Operador de máquinas auxiliares.
Operador de *telex*.

Nível VII

Dactilógrafo do 3.º ano.
Estagiário do 3.º ano.

Nível VIII

Dactilógrafo do 2.º ano.
Estagiário do 2.º ano.
Praticante (perito técnico).

Nível IX

Dactilógrafo do 1.º ano.
Estagiário do 1.º ano.

Grupo III

Telefonistas

Nível VI

Telefonista.

Grupo IV

Cobreadores

Nível V

Cobrador.

Grupo V

Serviços auxiliares

Nível VI

Contínuo com mais de 21 anos.
Porteiro com mais de 21 anos.
Guarda.

Nível VII

Contínuo com menos de 21 anos.
Porteiro com menos de 21 anos.

Nível VIII

Trabalhador de limpeza.

Nível XI

Alínea *a*) pacote de 17 anos;
Alínea *b*) pacote de 16 anos.

Trabalhadores electricistas e técnicos de rádio e TV

Nível II

Encarregado ou encarregado técnico de rádio e TV.

Nível III

Chefe de equipa ou chefe de equipa técnico de rádio e TV.
Técnico de rádio e TV (com mais de 5 anos).

Nível IV

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com mais de 3 anos).

Nível V

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com menos de 3 anos).

Nível VI

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 3.º período.

Nível VII

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º período.

Nível VIII

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º período.

Nível IX

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º ano.

Nível X

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º ano.

Nível XI

Alínea *a*) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 3.º ano ou período;

Alínea *b*) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º ano ou período;

Alínea *c*) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º ano ou período.

Trabalhadores de armazém

Nível II

Encarregado geral.

Nível III

Encarregado de armazém.

Nível IV

Fiel de armazém.

Nível V

Ajudante de fiel de armazém de três a seis anos (1.º) ou conferente.

Nível VI

Ajudante de fiel de armazém até três anos (2.º).

Nível VII

Servente ou auxiliar de armazém.

Distribuidor.

Embalador.

Operador de máquinas.

Rotulador/etiquetador.

Nível IX

Estagiário de ajudante de fiel de armazém de 2.º ano.

Nível X

Estagiário de ajudante de fiel de armazém de 1.º ano.

Nível XI

Praticante.

Técnicos de vendas

Nível II

Chefe de vendas.

Nível III

Inspector de vendas.

Nível IV

Vendedor especializado s/comissões.

Vendedor s/comissões.

Promotor de vendas s/comissões.

Prospector de vendas s/comissões.

Nível VI

Vendedor c/comissões.

Promotor de vendas c/comissões.

Prospector de vendas c/comissões.

Vendedor especializado c/comissões.

Portaria, vigilância e limpeza

Nível III

Chefe de grupo de vigilância.

Nível IV

Chefe de pessoal auxiliar.

Vigilante.

Nível VI

Contínuo com mais de 21 anos.

Porteiro com mais de 21 anos.

Guarda.

Nível VII

Contínuo com menos de 21 anos.

Porteiro com menos de 21 anos.

Nível VIII

Trabalhador de limpeza.

Nível XI

Alínea *a*) Pacote de 17 anos;

Alínea *b*) Pacote de 16 anos.

Marceneiros

Nível III

Chefe de secção.

Nível IV

Pintor decorador de 1.^a

Entalhador de 1.^a

Dourador de ouro fino de 1.^a

Acabador de móveis de 1.^a
Restaurador de móveis antigos.

Nível V

Marceneiro de 1.^a
Pintor de móveis de 1.^a
Polidor manual de 1.^a
Polidor mecânico de 1.^a
Envernizador de 1.^a
Estofador de 1.^a
Montador de móveis de 1.^a
Dourador de ouro de imitação de 1.^a
Encerador de móveis de 1.^a
Gravador de 1.^a
Marceneiro de bilhares de 1.^a
Moldureiro de 1.^a
Pintor decorador de 2.^a
Dourador de ouro fino de 2.^a
Entalhador de 2.^a
Acabador de móveis de 2.^a

Nível VI

Cortador de tecidos para estofos de 1.^a
Cortador de tecidos para colchões de 1.^a
Costureiro controlador de 1.^a
Cesteiro de 1.^a
Enchedor de colchões e almofadas de 1.^a
Colchoeiro de 1.^a
Marceneiro de 2.^a
Pintor de móveis de 2.^a
Polidor de móveis de 2.^a
Polidor manual de 2.^a
Polidor mecânico de 2.^a
Envernizador de 2.^a
Estofador de 2.^a
Montador de móveis de 2.^a
Dourador de ouro de imitação de 2.^a
Costureiro de decoração de 1.^a
Costureiro de estofador de 1.^a
Costureiro de colchoeiro de 1.^a
Colador de espuma para estofos e colchões de 1.^a
Dourador de ouro fino de 3.^a
Pintor decorador de 3.^a
Entalhador de 3.^a
Acabador de móveis de 3.^a
Encerador de móveis de 2.^a
Gravador de 2.^a
Marceneiro de bilhares de 2.^a
Moldureiro de 2.^a

Nível VII

Cesteiro de 2.^a
Colchoeiro de 2.^a
Cortador de tecidos para estofos de 2.^a
Cortador de tecidos para colchões de 2.^a
Costureiro controlador de 2.^a

Costureiro de decoração de 2.^a
Costureiro de estofador de 2.^a
Costureiro de colchoeiro de 2.^a
Colador de espuma para estofos e colchões de 2.^a
Enchedor de colchões e almofadas de 2.^a
Encerador de móveis de 3.^a
Gravador de 3.^a
Marceneiro de bilhares de 3.^a
Moldureiro de 3.^a
Marceneiro de 3.^a
Pintor de móveis de 3.^a
Polidor manual de 3.^a
Polidor mecânico de 3.^a
Envernizador de 3.^a
Estofador de 3.^a
Dourador de ouro de imitação de 3.^a
Praticante do 3.^o ano.

Nível VIII

Cesteiro de 3.^a
Colchoeiro de 3.^a
Cortador de tecidos para estofos de 3.^a
Cortador de tecidos para colchões de 3.^a
Costureiro controlador de 3.^a
Costureiro de decoração de 3.^a
Costureiro de estofador de 3.^a
Costureiro de colchoeiro de 3.^a
Colador de espuma para estofos e colchões de 3.^a
Enchedor de colchões e almofadas de 3.^a
Praticante do 2.^o ano.

Nível IX

Praticante do 1.^o ano.

Nível X

Aprendiz de 17 anos.

Nível XI

Alínea a) Aprendiz de 16 anos.

Trabalhadores metalúrgicos

Nível II

Chefe de serviços técnicos.

Nível III

Preparador de trabalho.

Nível IV

Afinador de máquinas de 1.^a
Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a
Mecânico de canetas e/ou isqueiros de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Mecânico de ar comprimido de 1.^a
Pantografista de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a

Montador-ajustador de máquinas de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Soldador e electroarco ou oxiacetilénico de 1.^a
Afinador reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a

Nível V

Afinador de máquinas de 2.^a
Mecânico de máquinas de escritório de 2.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a
Mecânico de canetas e/ou isqueiros de 2.^a
Atarraxador.
Assentador de isolamentos.
Funileiro latoeiro de 1.^a
Canalizador de 2.^a
Maçariqueiro de 1.^a
Mecânico de automóveis de 2.^a
Mecânico de ar comprimido de 2.^a
Montador ajustador de máquinas de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Soldador de electroarco ou oxiacetilénico de 2.^a
Afinador ajustador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.^a
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Pintor.
Torneiro mecânico de 2.^a
Cortador ou serrador de materiais.
Montador de estruturas metálicas ligeiras.
Pantografista de 2.^a

Nível VI

Afinador de máquinas de 3.^a
Funileiro latoeiro de 2.^a
Maçariqueiro de 2.^a
Mecânico de máquinas de escritório de 3.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a
Mecânico de canetas e/ou isqueiros de 3.^a
Canalizador de 3.^a
Mecânico de automóveis de 3.^a
Mecânico de ar comprimido de 3.^a
Montador ajustador de máquinas de 3.^a
Serralheiro civil de 3.^a
Torneiro mecânico de 3.^a
Soldador electroarco ou oxiacetilénico de 3.^a
Afinador reparador e montador de bicicletas ou ciclomotores de 3.^a
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a
Entregador de ferramentas, materiais e produtos.
Lubrificador.
Soldador.
Serralheiro mecânico de 3.^a
Escolhedor/classificador de sucata.
Pantografista de 3.^a

Nível VII

Operário não especializado.

Nível VIII

Praticante do 2.º ano.

Nível IX

Praticante do 1.º ano.

Nível X

Aprendiz de 17 anos.

Nível XI

Alínea a) Aprendiz de 16 anos.

Técnicos de desenho

Nível II

Medidor orçamentista coordenador.

Maquetista coordenador.

Desenhador projectista ou decorador projectista.

Planificador.

Assistente operacional.

Nível IV

Mais de 3 anos:

Desenhador maquetista;

Desenhador de arte finalista;

Desenhador técnico;

Desenhador (gráfico e artístico);

Decorador;

Medidor;

Medidor orçamentista;

Maquetista.

Nível V

Menos de 3 anos:

Desenhador maquetista;

Desenhador de arte finalista;

Desenhador técnico;

Desenhador (gráfico e artístico);

Decorador;

Medidor;

Medidor orçamentista;

Maquetista.

Nível VI

Tirocinante do 2.º ano.

Arquivista técnico (mais de 3 anos).

Nível VII

Arquivista técnico (menos de 3 anos).

Operador heliográfico (mais de 3 anos).

Tirocinante do 1.º ano.

Nível VIII

Operador heliográfico (menos de 3 anos).

Nível X

Praticante de 17 anos.

Nível XI

Alínea *a*) Praticante de 16 anos.

Construção civil

Nível III

Encarregado.

Nível IV

Arvorado.

Pintor decorador de 1.^a

Nível V

Pintor de 1.^a

Estucador de 1.^a

Carpinteiro de limpos de 1.^a

Pedreiro de 1.^a

Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.^a

Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 1.^a

Assentador de revestimentos de 1.^a

Fingidor de 1.^a

Ladrilhador ou azulejador de 1.^a

Pintor decorador de 2.^a

Nível VI

Capataz.

Pintor de 2.^a

Estucador de 2.^a

Carpinteiro de limpos de 2.^a

Pedreiro de 2.^a

Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.^a

Assentador de aglomerados de cortiça.

Assentador de tacos.

Impermeabilizador.

Montador de estores.

Montador de andaimes.

Montador de chapas de fibrocimento.

Montador de tubagens de fibrocimento.

Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 2.^a

Assentador de revestimentos de 2.^a

Ladrilhador ou azulejador de 2.^a

Fingidor de 2.^a

Nível VII

Servente.

Nível X

Auxiliar menos de 17 anos.

Nível XI

Auxiliar menos de 16 anos (alínea *b*).

Trabalhadores carpinteiros

Nível III

Encarregado.

Nível V

Carpinteiro de limpos de 1.^a

Mecânico de madeiras de 1.^a

Nível VI

Carpinteiro de limpos de 2.^a

Mecânico de madeiras de 2.^a

Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro.

Nível VII

Servente.

Praticante (4.º ano).

Nível VIII

Praticante (3.º ano).

Nível IX

Praticante (2.º ano).

Nível X

Praticante (1.º ano).

Nível XI

Alínea *a*) Aprendiz de 16 anos.

Trabalhadores de vestuário

Nível IV

Mestre ou mestra.

Modelista.

Nível V

Oficial especializado.

Nível VI

Bordadeira especializada.

Costureira especializada.

Oficial.

Nível VII

Costureira.

Bordadeira.

Nível VIII

Ajudante de mestre ou mestra.

Costureira de emendas.

Nível IX

Ajudante.

Nível X

Praticante.

Nível XI

Alínea *a*) Aprendiz de 17 anos.

Trabalhadores de hotelaria

Nível II

Chefe de cozinha.

Nível III

Encarregado de refeitório.

Chefe de *snack*.

Cozinheiro de 1.^a

Nível IV

Encarregado de balcão.

Ecónomo.

Empregado de mesa de 1.^a

Empregado de *snack*.

Cozinheiro de 2.^a

Nível V

Empregado de balcão.

Cozinheiro de 3.^a

Cafeteiro.

Empregado de mesa de 2.^a

Controlador-caixa.

Dispenseiro.

Empregado de balcão/mesa *self-service* comercial.

Nível VI

Copeiro.

Empregado de refeitório.

Nível VII

Roupeiro.

Nível VIII

Empregado de limpeza.

Nível IX

Estagiário.

Nível X

Aprendiz com mais de 18 anos.

Nível XI

Aprendiz 2.º ano (menos de 18 anos) - Alínea *a*).

Aprendiz 1.º ano (menos de 18 anos) - Alínea *b*).

Trabalhadores de panificação

Nível I

Gerente de padaria.

Nível III

Caixeiro encarregado de padaria.

Nível IV

Amassador.
Forneiro.

Nível V

Panificador.
Caixeiro de padaria com mais de 3 anos.

Nível VI

Caixeiro de padaria com menos de 3 anos.

Nível VII

Aspirante a panificador.

Nível X

Aprendiz do 2.º ano.

Nível XI

Aprendiz do 1.º ano - Alínea *a*).

Trabalhadores rodoviários

Nível IV

Motoristas de pesados.

Nível V

Motoristas de ligeiros.

Nível VI

Ajudante de motorista.

Nível VII

Servente de viatura de carga.

Trabalhadores em carnes

Nível IV

Primeiro oficial.

Nível V

Segundo oficial.

Nível VI

Caixa.

Nível VII

Servente.
Fressureira.
Embaladeira.

Nível IX

Ajudante do 2.º ano.

Nível X

Ajudante do 1.º ano.

Nível XI

Alínea *a*) Praticante de 17 anos;

Alínea *b*) Praticante de 16 anos.

Relojeiros técnicos de reparação

Nível III

Técnico de reparação/oficial especializado.

Nível IV

Técnico de reparação/oficial de 1.^a classe.

Nível V

Técnico de reparação/oficial de 2.^a classe.

Nível VI

Técnico de reparação/oficial de 3.^a classe.

Nível VII

Técnico de reparação/pré-oficial do 2.^o ano.

Nível VIII

Técnico de reparação/pré-oficial do 1.^o ano .

Nível XI

a) Aprendiz do 3.^o ano;

b) Aprendiz do 2.^o ano;

c) Aprendiz do 1.^o ano.

Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria

Nível III

Mestre.

Nível IV

Oficial de 1.^a

Nível V

Oficial de 2.^a

Nível VI

Oficial de 3.^a

Nível VII

Auxiliar do 2.^o ano.

Operário.

Nível VIII

Auxiliar do 1.^o ano.

Ajudante do 2.^o ano.

Nível IX

Aspirante do 1.^o ano.

Ajudante do 1.^o ano.

ANEXO III

A - Tabela salarial do CCTV em vigor a partir de 1 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026

Níveis	TAB I
I	1 095,00 €
II	1 025,00 €
III	1 005,00 €
IV	990,00 €
V	975,00 €
VI	970,00 €
VII	940,00 €
VIII	930,00 €
IX	925,00 €
X	920,00 €
XI	920,00 €

B - Outras matérias com incidência pecuniária em vigor de 1 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026

Abono mensal para falhas	27,40 €
Diuturnidades	19,00 €
Grandes deslocações	3,95 € e 5,40 €
Pequeno-almoço	2,50 €
Almoço	3,00 €
Ajuda de custo diária	11,50 €

Figueira da Foz, 11 de fevereiro de 2026.

Pela ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional:

Vitoria Balças Abreu, na qualidade de presidente.

Paula Cristina dos Santos Mendes, na qualidade de vice-presidente tesoureira.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Carina Raqure Roberto Sousa, na qualidade de mandatária.

Depositado a 4 de maio de 2026, a fl. 137 do livro n.º 13, com o n.º 95/2026, 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 RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula única

1- A presente revisão altera a convenção (CCT) publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2017, com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, que se aplica em Portugal às empresas e agências de navegação aérea filiadas na associação de empregadores outorgante que desenvolvam a atividade de transporte aéreo, com ou sem auto-assistência em escala, autorizadas a explorar a indústria de comunicações aéreas no país (Continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira) e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Os valores constantes do anexo II (Tabela salarial) em vigor, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2025, com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2025, são aumentados em 3 %, atualizando-se o anexo II, o qual passará a ter a redação constante desta alteração. Os novos valores aplicam-se com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

3- A retribuição base mensal dos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2026 e que auferirem uma retribuição mensal efetiva de valor superior à retribuição mensal mínima (valor de ingresso) prevista na tabela salarial constante do anexo II será atualizada em 3 %, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

4- As companhias que efetuaram já, entretanto, em 2025 ou em 2026, aumentos das remunerações mensais efetivas dos seus trabalhadores, para vigorarem nos anos de 2025 e/ou 2026, apenas terão que efetuar novo aumento em 2026, por via da presente revisão do CCT, caso o aumento global que tenham implementado naqueles anos seja inferior a 3 % e, nesse caso, apenas quanto ao diferencial para esta percentagem. Para este efeito, não se considera o aumento da retribuição mensal de 3 % que tenha sido efetuado em 2025 na sequência da revisão do CCT ocorrida em 2025.

5- As atualizações dos valores das remunerações previstas nos precedentes números 2, 3 e 4 não se aplicam relativamente a contratos de trabalho que, tendo vigorado após 31 de dezembro de 2025, hajam cessado em data anterior à data da entrada em vigor da presente alteração ao CCT (ou seja, a data de publicação da alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego* mais 5 dias).

6- Os números 4 a 7 da cláusula 3.^a do CCT são atualizados nos termos dos precedentes números 2 a 5 e é clarificada a redação da cláusula 73.^a

7- Estima-se que o presente CCT abrange cerca de 16 empregadores e 180 trabalhadores

ANEXO II

Tabela salarial (em euros)

	Categoria	Valor de ingresso	2026
Linha hierárquica	CD	2 898,60 €	4 456,26
	C. Serv.		3 992,53
	CE		3 807,40
	C. Sec.		3 622,68
	SUP		3 438,57
Linha funcional técnica	TMA OOV	1 671,53 €	3 254,75
			3 071,54
			2 931,40
			2 791,66
			2 644,40
			2 284,73
			2 027,70
	TTAE	1 398,67	1 795,47
			2 931,40
			2 791,66
			2 644,40
			2 284,73
			2 027,70
MOT OAE	1 135,83	MEAA	
		1 795,47	
		MA	
		1 515,21	
Auxiliares de serviços	920,00	Iniciado	
		2 027,70	
		1 795,47	
ASG T/R EL	920,00	1 515,21	
		1 407,07	
		1 224,88	
		1 119,95	

Prestações pecuniárias 2026

Subsídio de refeição		13,54 €
Subsídio de alimentação (aeroporto)	Pequeno-almoço	4,48 €
	Almoço/jantar	19,15 €
	Ceia	10,87 €
Abono para falhas	Cada dia 1/22	49,17 €

Lisboa, 31 de março de 2026.

Pela RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal:

Benjamim Mendes, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, mandatário.

Fernando José Miguel Pereira Henriques, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC:

Jaime Santos da Silva, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em Portugal às empresas e agências de navegação aérea filiadas na associação de empregadores outorgante que desenvolvam a atividade de transporte aéreo, com ou sem auto-assistência em escala, autorizadas a explorar a indústria de comunicações aéreas no país (Continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira), adiante designadas por empresas ou companhias, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Este CCT aplica-se, igualmente, aos trabalhadores referidos no número anterior quando se encontrem deslocados em serviço no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da sua deslocação.

3- Excluem-se do âmbito de aplicação do presente contrato coletivo de trabalho as empresas filiadas na associação de empregadores outorgante que estejam abrangidas por acordo de empresa ou acordo coletivo de trabalho, e os respetivos trabalhadores também abrangidos por tais instrumentos, enquanto esses instrumentos se mantiverem em vigor.

4- Para efeitos do previsto na alínea g) do número 2 do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que o presente CCT abrangerá 16 empregadores e 180 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Início da vigência e produção de efeitos

O presente CCT entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do previsto no número 1 da cláusula 3.^a

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1- O CCT produziu efeitos a contar de 20 de novembro de 2016 e vigorará até 31 de dezembro de 2026, renovando-se posteriormente por sucessivos períodos de dois anos, salvo denúncia de qualquer das partes para o termo do período de vigência em curso.

2- A denúncia deste CCT poderá ocorrer com a antecedência mínima de 60 dias sobre o seu termo e deve ser acompanhada de proposta negocial global.

3- Por acordo entre as partes outorgantes a revisão do presente CCT poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número 1.

4- Os valores constantes do anexo II (Tabela salarial) em vigor, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2025, com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2025, são aumentados em 3 %, atualizando-se o anexo II, o qual passará a ter a redação constante desta alteração. Os novos valores aplicam-se com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

5- A retribuição base mensal dos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2026 e que auferiram uma retribuição mensal efetiva de valor superior à retribuição mensal mínima (valor de ingresso) prevista na tabela salarial constante do anexo II será atualizada em 3 %, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

6- As companhias que efetuaram já, entretanto, em 2025 ou em 2026, aumentos das remunerações mensais efetivas dos seus trabalhadores, para vigorarem nos anos de 2025 e/ou 2026, apenas terão que efetuar novo aumento em 2026, por via da presente revisão do CCT, caso o aumento global que tenham implementado naqueles anos seja inferior a 3 % e, nesse caso, apenas quanto ao diferencial para esta percentagem. Para este efeito, não se considera o aumento da retribuição mensal de 3 % que tenha sido efetuado em 2025 na sequência da revisão do CCT ocorrida em 2025.

7- As atualizações dos valores das remunerações previstas nos precedentes números 4, 5 e 6 não se aplicam relativamente a contratos de trabalho que, tendo vigorado após 31 de dezembro de 2025, hajam cessado em data anterior à data da entrada em vigor da presente alteração ao CCT (ou seja, a data de publicação da alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego* mais 5 dias).

CAPÍTULO II

Admissão. Categorias profissionais e funções

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 4.^a

Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo

1- O contrato individual de trabalho será reduzido a escrito, em duplicado, devendo um dos exemplares ser entregue ao trabalhador.

2- O contrato referido no número anterior conterá as indicações seguintes, sempre dentro dos limites estabelecidos neste CCT:

- a) Nome ou denominação e residência ou instalação em Portugal dos contraentes;
- b) Data do início do contrato;
- c) Local de trabalho;
- d) Profissão/categoria profissional e atribuições gerais;
- e) Retribuição base mensal e outras condições retributivas para além das previstas no CCT;
- f) Existência ou inexistência de período experimental e, no primeiro caso, a sua duração;
- g) A duração do contrato individual e indicação do nome do trabalhador ausente, caso se trate de uma substituição.

3- As indicações previstas no número anterior relevam para efeitos da prestação de informações prevista na lei.

Cláusula 5.^a

Processo de preenchimento de vagas e de admissão

1- As empresas divulgarão internamente, com razoável antecedência, a intenção de proceder a qualquer admissão ou de preencher qualquer posto de trabalho, devendo descrever o perfil da função desse posto de trabalho com os seguintes elementos, para além de outros que a empresa entenda relevantes:

- a) Designação da profissão/categoria profissional, conteúdo funcional e nível de enquadramento;
- b) Habilitações escolares e técnicas mínimas;
- c) Experiência profissional;
- d) Tipo de horário de trabalho.

2- Cumprido o disposto no número anterior em caso de igualdade de condições, segundo o exclusivo critério da empresa, esta deverá, respeitar a seguinte ordem de preferências:

- a) Trabalhadores do quadro permanente da empresa;
- b) Trabalhadores contratados a termo.

3- O sindicato remeterá à empresa, logo que seja consultado para o efeito, uma lista de trabalhadores desempregados que preencham os requisitos para o desempenho do cargo e, em relação a cada um deles, as seguintes indicações: nome, morada, telefone, habilitações literárias e profissionais e experiência profissional.

Cláusula 6.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão nos quadros de pessoal das empresas para qualquer das categorias profissionais previstas no CCT é de 18 anos.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- O período experimental terá a duração de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores.

2- O período experimental será de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança.

3- O período experimental será de 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior.

4- O período experimental para os trabalhadores contratados a termo será de 30 dias ou 15 dias, consoante o contrato a termo tenha, ou não, duração superior a 6 meses, respetivamente.

5- Durante o período experimental qualquer das partes podem fazer cessar unilateralmente o contrato individual de trabalho sem aviso prévio nem invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

SECÇÃO II

Condições especiais

Cláusula 8.^a

Trabalho a tempo parcial

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial nas condições estabelecidas na lei e neste CCT.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial deverá prever o período normal de trabalho e os dias de descanso.

3- Qualquer acordo de mudança de trabalho a tempo inteiro para tempo parcial ou vice-versa, será celebrado por escrito entre a empresa e o trabalhador, no qual constará, nomeadamente, o período normal de trabalho e os dias de descanso.

SECÇÃO III

Contratos individuais de trabalho a termo

Cláusula 9.^a

Celebração de contratos individuais a termo

É permitida a celebração de contratos individuais de trabalho a termo, nas condições previstas na lei e neste CCT.

Cláusula 10.^a

Forma e conteúdo dos contratos individuais de trabalho a termo

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser celebrado em duplicado e assinado por ambas as partes, e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Profissão/categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;

- d) Data de início do trabalho;
- e) Termo estipulado com indicação do motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato.

2- As indicações previstas no número anterior relevam para efeitos da prestação de informações prevista na lei.

Cláusula 11.^a

Antiguidade

1- Considera-se como um único contrato aquele que seja objeto de renovação.

2- Em caso de renovação do contrato individual a termo, a antiguidade contar-se-á desde o início da duração do contrato inicial.

Cláusula 12.^a

Preferência na admissão

Até ao termo da vigência do respetivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na sua passagem ao quadro permanente, sempre que a companhia proceda a recrutamento externo para o exercício, com caráter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 13.^a

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

No prazo de 5 dias úteis a contar da data da celebração de qualquer contrato de trabalho a termo, as empresas devem comunicar esse facto ao sindicato.

Cláusula 14.^a

Regime a aplicar aos trabalhadores a termo

O regime previsto neste CCT aplica-se integralmente aos trabalhadores contratados a termo.

SECÇÃO IV

Trabalho temporário

Cláusula 15.^a

Trabalho temporário

O trabalho temporário apenas poderá ter lugar segundo os requisitos e condições estabelecidos na lei.

Cláusula 16.^a

Regime da prestação de trabalho temporário

Durante a execução do contrato de trabalho temporário, o trabalhador fica sujeito ao regime previsto neste CCT no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.

Cláusula 17.^a

Retribuição

1- O trabalhador temporário tem direito a auferir a retribuição base mensal (RBM) fixada para a profissão/categoria profissional descrita neste CCT correspondente às funções desempenhadas.

2- O trabalhador tem ainda direito, na proporção do tempo de duração do contrato, a férias, subsídio de férias e de Natal e a outros subsídios regulares e periódicos que pela empresa sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho.

SECÇÃO V

Categorias profissionais e funçõesCláusula 18.^a**Definições**

Para efeitos do disposto neste CCT, entende-se por:

a) Profissão: Conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

b) Categoria profissional: É a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador indicada pelo grau de enquadramento profissional;

c) Carreira profissional: Sistema que define as linhas orientadoras da evolução dos trabalhadores em cada grupo profissional;

d) Função: Conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

e) Tarefa: Ação integrada numa função que requer um esforço físico e/ou mental, com vista a atingir um determinado fim;

f) Enquadramento: Posição relativa de cada profissão/categoria, refletiva na tabela salarial.

Cláusula 19.^a**Profissão, categorias profissionais e funções**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão classificados pelas empresas numa categoria e função segundo as atividades e responsabilidades efetivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo I, mas sem prejuízo do previsto no número 1 da cláusula 20.^a

2- Nos termos da cláusula 129.^a poderão ser criadas novas profissões/categorias que se considerarão integrantes deste CCT.

Cláusula 20.^a**Atividade contratada**

1- Os trabalhadores devem, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontram contratados, podendo esta compreender atividades inerentes a diferentes categorias, devendo as empresas atribuir-lhes, no âmbito da referida atividade, a categoria e função mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para uma das categorias e funções previstas neste CCT, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas as funções compreendidas na mesma categoria, nos termos deste CCT.

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional adequada.

Cláusula 21.^a**Mobilidade funcional**

1- As empresas podem, quando o interesse das mesmas o exija, encarregar os trabalhadores de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador nem diminuição da retribuição.

2- A designação prevista no número anterior, será feita por escrito e dirigida ao trabalhador designado.

3- Nos casos previstos nesta cláusula, os trabalhadores têm direito às condições mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas.

4- Quando o desempenho temporário de funções diferentes resultar da substituição de outro trabalhador, a cuja categoria corresponda uma retribuição superior à retribuição do substituto, este auferirá adicionalmente o montante da diferença entre as mesmas retribuições enquanto durar a substituição.

5- Salvo acordo escrito em sentido diverso, presume-se que o desempenho temporário de funções diferentes não poderá exceder o limite de 180 dias, a contar da data em que tenha sido efetuada a designação do trabalhador nos termos do número 2 desta cláusula.

Cláusula 22.^a

Local de trabalho

1- Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da empresa em cada localidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem.

2- O trabalhador deve exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

3- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

4- Deverá ser facilitada a transferência de local de trabalho ao trabalhador, sempre que:

a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira e desde que a vaga não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da empresa;

b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

Cláusula 23.^a

Transferência de local de trabalho

1- As empresas podem transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo de interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A comunicação de transferência temporária deverá ser fundamentada, e feita por escrito entregue ao trabalhador com antecedência não inferior a trinta ou oito dias em relação ao início da mesma transferência, consoante esta venha a ter a duração inferior ou superior a 45 dias, respetivamente.

3- Tratando-se de transferência temporária, o trabalhador cumprirá no local de trabalho temporário o horário de trabalho em vigor.

4- A empresa deve custear as despesas do trabalhador decorrente do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5- Os dirigentes e delegados sindicais só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

CAPÍTULO III

Quadros e evolução profissional

SECÇÃO I

Quadros

Cláusula 24.^a

Desconto da quota sindical

As empresas procederão, nos termos da lei, ao desconto mensal da quota sindical (valor estatutário), sobre o montante da retribuição base mensal auferida pelo trabalhador, procedendo à sua liquidação e envio ao sindicato até ao dia 10 do mês seguinte a que disser respeito, o que farão acompanhar dos respetivos mapas.

Cláusula 25.^a

Relatório único

1- As empresas obrigam-se a remeter ao sindicato, até ao início do prazo legal para entrega do relatório único, uma cópia deste relatório conforme modelo previsto na lei e facultar ao trabalhador o acesso à informação individualizada que lhe diga respeito, os quais podem suscitar a correção de irregularidades no prazo de 15 dias.

- 2- A informação prestada ao sindicato poderá não conter os nomes dos trabalhadores não sindicalizados.
- 3- A reclamação quanto a irregularidades detetadas, referida no número 1, deverá ser feita, por escrito, diretamente pelo trabalhador interessado ou pelo sindicato que o representa.

SECÇÃO II

Evolução profissional

Cláusula 26.^a

Carreiras profissionais. Evolução

- 1- A evolução na carreira e mudança de categoria, processar-se-á de acordo com o previsto neste CCT e nas normas internas de cada empresa.
- 2- Na admissão de trabalhadores para categoria em que existe o nível de iniciado, estes serão colocados nesse nível, caso não tenham experiência profissional adequada e comprovada, e evoluirão ao fim de 12 meses para a categoria cujas funções irão desempenhar. Os trabalhadores admitidos com experiência profissional adequada e comprovada, no mínimo serão colocados no valor de ingresso.

Cláusula 27.^a

Promoções facultativas

Sempre que procedam a promoções facultativas, as companhias valorizarão nomeadamente os seguintes requisitos:

- a) Competência e qualificações técnico-profissionais;
- b) Desempenho e zelo profissional;
- c) Antiguidade.

Cláusula 28.^a

Outras regras de preenchimento de postos de trabalho

Em igualdade de condições, os postos de trabalho nas profissões/categorias profissionais serão preenchidos, preferencialmente, com trabalhadores de escalão imediatamente inferior dessa profissão/categoria profissional.

Cláusula 29.^a

Atribuição definitiva de funções diferentes

- 1- As empresas poderão atribuir aos trabalhadores atividade diversa, a título definitivo, mediante mútuo acordo reduzido a escrito e sem prejuízo da respetiva situação profissional.
- 2- Salvo acordo diverso entre as partes quanto à duração, a atribuição prevista no número anterior será condicionada a um período experimental de 120 dias, sendo lícito o regresso do trabalhador à situação e categoria anteriores, durante esse período, por sua iniciativa ou da empresa.

Cláusula 30.^a

Conteúdo do mútuo acordo

- O mútuo acordo referido na cláusula anterior conterà designadamente:
- a) Indicação sumária da atividade a atribuir ao trabalhador;
 - b) Designação dos diferentes locais abrangidos;
 - c) Menções referidas nas alíneas anteriores, quando a atribuição de diferente atividade for acompanhada da afetação a diferentes locais;
 - d) Data de início e termo, se for caso disso, do regime previsto no mútuo acordo;
 - e) Contrapartidas que as partes estabeleçam entre si, designadamente financeiras.

Cláusula 31.^a

Proibição de acordos entre empresas

São proibidos acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Cláusula 32.^a**Prescrição e prova de créditos**

Os créditos e direitos emergentes do contrato de trabalho prescrevem nos prazos constantes da lei.

Cláusula 33.^a**Garantias dos trabalhadores**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato coletivo de trabalho;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato coletivo de trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato coletivo de trabalho;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
- k) Atribuir aos trabalhadores funções diversas das compreendidas no objeto dos respetivos contratos individuais de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato coletivo de trabalho;
- l) Opor-se ao exercício, nos termos da lei, das funções de dirigentes, delegados sindicais nos locais de trabalho e ainda que dentro do período normal de trabalho;
- m) Opor-se a que se efetuem nos termos da lei, reuniões de trabalhadores, nos locais de trabalho, mesmo durante o horário normal de trabalho, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que não afetem a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, bem como desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e, com antecedência mínima de um dia, seja comunicada à empresa a data, local e hora a que se realizam;
- n) Opor-se a que se realizem, nos termos da lei, reuniões no local de trabalho fora do horário normal, desde que não seja afetada a laboração dos trabalhadores em turno ou o trabalho suplementar que esteja sendo efetuado.

Cláusula 34.^a**Deveres dos trabalhadores**

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

- a) Respeitar e tratar o empregador, o superior hierárquico, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

- i)* Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - j)* Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou deste CCT;
 - k)* Observar os regulamentos e normas internas conformes a este CCT e à lei;
 - l)* Em geral cumprir a lei e as cláusulas deste CCT.
- 2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 35.^a

Deveres da empresa

- 1- A empresa deve, nomeadamente:
- a)* Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
 - b)* Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
 - c)* Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
 - d)* Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
 - e)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
 - f)* Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
 - g)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
 - h)* Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou deste contrato coletivo de trabalho;
 - i)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
 - j)* Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
 - k)* Passar ao trabalhador, no momento da cessação do contrato ou sempre que o solicite, certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou e ainda outras referências, desde que estas últimas sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
 - l)* Respeitar o direito de informação e consulta dos representantes sindicais, nos termos previstos na lei;
 - m)* Facultar aos trabalhadores com funções sindicais local apropriado, no interior da empresa, para afixação de textos, convocatórias, comunicações e informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;
 - n)* Facultar a consulta, pelos trabalhadores que o solicitem, dos processos individuais e dos documentos que se refiram à sua situação profissional, salvo quanto aos que integrem processos de inquérito e disciplinares enquanto estiverem em curso e nos termos da lei.
- 2- Na organização da atividade, a empresa deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.
- 3- A empresa deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 4- A empresa deve sempre que celebre contratos de trabalho, comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.
- 5- A empresa deve indicar no recibo de ordenado a companhia de seguro e o número da apólice de acidentes de trabalho.
- 6- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Cláusula 36.^a

Proteção em caso de pirataria ou terrorismo

- 1- Qualquer trabalhador que, em serviço, seja vítima de ato de pirataria terá sempre direito à sua retribuição durante eventual sequestro, devendo a empresa prestar toda a colaboração possível para a sua libertação, su-

portando as despesas inerentes ao repatriamento.

2- Em caso de alerta de existência de engenho explosivo e/ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da companhia dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

3- A inatividade resultante da aplicação do número anterior não determina a perda de retribuição do trabalhador.

SECÇÃO II

Formação profissional

Cláusula 37.^a

Formação profissional

1- Compete à empresa promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

3- As empresas deverão emitir documentos comprovativos dos cursos de formação profissional que o trabalhador frequentou por determinação da empresa e em que tenha tido aproveitamento.

4- A frequência completa de curso de formação profissional e a aprovação, constituirão, quando possível, elemento preferencial no preenchimento de vagas de postos de trabalho na empresa. As empresas considerarão, para efeitos de preenchimento de postos de trabalho as novas qualificações académicas e profissionais adquiridas pelo trabalhador, desde que este as registre junto dos serviços competentes da empresa.

5- As ações de formação não deverão exceder, oito horas diárias e as 35 semanais.

6- As ações de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido considerado como tempo de serviço efetivo.

7- Quando a formação tenha lugar fora da localidade de trabalho, as deslocações considerar-se-ão como deslocações em serviço. Nos restantes casos apenas haverá lugar ao pagamento do acréscimo de despesas que seja motivado pela deslocação para o local onde decorra a ação de formação.

8- Para a frequência de formação decidida pela empresa, esta pode alterar o horário de trabalho ou mudar o tipo de horário do trabalhador enquanto durar a formação. Se da mudança de tipo de horário vier a resultar alteração do descanso semanal, o trabalhador terá os seus períodos de descanso não gozados, após concluir a formação.

Cláusula 38.^a

Planos de formação

1- Pela empresa, será dada informação aos trabalhadores sobre os planos anuais e/ou plurianuais de formação, sendo facultada a estes a consulta dos mesmos sempre que o solicitem.

2- O sindicato tem direito de informação e de consulta prévia sobre os planos anuais e/ou plurianuais de formação da empresa, assim como ao relatório anualmente enviado aos serviços do ministério responsável pela área laboral, sobre a formação contínua.

SECÇÃO III

Deslocações em serviço

Cláusula 39.^a

Noção

1- Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efetuadas pelo trabalhador ao serviço da empresa, sem caráter de permanência para fora do seu local de trabalho.

2- Ao trabalhador deslocado temporariamente aplica-se o disposto no presente CCT com as necessárias adaptações.

Cláusula 40.^a

Natureza das deslocações

1- As deslocações em serviço classificam-se em deslocações de curta e de longa duração, podendo ser no país ou para o estrangeiro.

2- Consideram-se deslocações de longa duração, aquelas que impliquem a pernoita do trabalhador fora da sua residência.

Cláusula 41.^a

Período de deslocação

1- O período de deslocação é contínuo e tem o seu início no dia e hora em que o trabalhador sai do seu local de trabalho e o seu termo no dia e hora em que ao mesmo regressa.

2- Sempre que a partida ou chegada se verifiquem fora do período delimitado entre a hora de início e da hora do termo do respetivo período normal de trabalho diário, considera-se início e termo da deslocação, respetivamente, o dia e a hora em que o trabalhador sai da sua residência e o dia e a hora em que a ela regressa.

3- Sempre que a deslocação em serviço tenha durado 7 ou mais dias seguidos no interesse da empresa e, por motivo de tal deslocação, o trabalhador não tenha podido vir a casa, este adquire o direito a beneficiar de um dia de descanso compensatório sem perda de retribuição, a gozar após o seu regresso, num dos trinta dias imediatos a marcar pela companhia no prazo de 3 dias úteis após o mesmo regresso ou, em sua substituição, caso nisso acordarem trabalhador e empresa, ao pagamento da retribuição correspondente ao referido dia de compensação.

4- Por cada período completo de 14 dias consecutivos de deslocação em serviço, para além dos 7 dias previstos no número anterior, em que por motivo dessa deslocação o trabalhador deixe de gozar os respetivos períodos de descanso fora da sua residência habitual, terá direito a mais um dia de descanso compensatório, a marcar ou retribuir nos termos do número anterior.

Cláusula 42.^a

Despesas de deslocação

1- Entende-se por despesas de deslocação em serviço:

a) As resultantes da utilização dos diferentes meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, bem como as ocasionadas pela marcação de lugares, taxas de portagem e de aeroporto, passaportes, vistos e vacinas exigíveis para a deslocação;

b) As motivadas pelo transporte do local de alojamento ao local de cumprimento da diligência e vice-versa;

c) As referentes à alimentação;

d) As relativas ao alojamento em condições de comodidade e conforto, de acordo com os padrões do local de deslocação;

e) As motivadas pelo tratamento (lavagem e passagem) de roupa, quando a deslocação tiver duração igual ou superior a cinco dias ou, independentemente do número de dias, quando a deslocação exceder o período inicialmente previsto.

2- As despesas referidas no número 1 serão reembolsadas ao trabalhador, na totalidade, mediante a apresentação de documentos comprovativos, nos termos e prazos estabelecidos por cada empresa.

3- A utilização de viatura particular nas deslocações em serviço, será compensada em função dos quilómetros percorridos, de valor igual ao praticado na Função Pública, salvo condições mais favoráveis que estejam a ser praticadas nas empresas.

4- O encargo com o disposto nas alíneas do número 1 desta cláusula pode ser total ou parcialmente substituído por verba específica atribuída pela empresa e previamente entregue ao trabalhador, que cubra integralmente as despesas a que se refere e que é independente da ajuda de custo estabelecida na cláusula 43.^a

Cláusula 43.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados

O trabalhador deslocado tem direito a:

a) Pagamento, para além da retribuição que auferir no local de trabalho habitual, das despesas de deslocação e de uma ajuda de custo;

b) Regresso, por conta da companhia, à sua residência habitual quando houver falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou do companheiro(a) que com ele viva em comunhão de vida e habitação, ou de familiar que o acompanhe na deslocação, se a deslocação deste tiver sido acordada previamente com a companhia.

Cláusula 44.^a

Doença, acidente ou falecimento

O trabalhador deslocado tem direito a:

a) Assistência médica e medicamentosa para ele e familiares que o acompanhem durante a deslocação, se a deslocação destes tiver sido acordada previamente com a empresa;

b) Em caso de doença ou acidente de trabalho, regresso por conta da empresa ao domicílio habitual, se prescrito pelo médico e usando um meio de transporte por este considerado aconselhável ou pagamento das despesas de transporte e estadia de um familiar, quando, no parecer do médico assistente, o seu estado clínico o justifique;

c) Em caso de morte, pagamento pela empresa das despesas de transladação para o local da residência habitual; a companhia suportará ainda a deslocação e a estadia de um familiar, ou de quem o represente, do trabalhador falecido.

Cláusula 45.^a

Remissão

Em substituição do regime previsto nesta secção serão aplicadas as normas ou práticas de cada empresa em matéria de deslocação, quando globalmente mais favoráveis do que o regime contido nesta secção.

CAPÍTULO V

Ação disciplinar

Cláusula 46.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecida.

3- A aplicação de qualquer sanção exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, salvo para a aplicação de repreensão simples, sem prejuízo, neste caso, do direito de defesa oral.

Cláusula 47.^a

Início do processo disciplinar

O processo disciplinar inicia-se com o despacho que ordena a respetiva instrução ou, tendo sido esse o caso, com a abertura do inquérito preliminar.

Cláusula 48.^a

Garantias de defesa

1- Serão asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos da acusação, serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do arguido, através de nota de culpa de que conste a indicação de que pode arrolar testemunhas e requerer diligências de produção de prova;

b) A nota de culpa será entregue ao arguido, pessoalmente, dando ele recebido no original;

c) Se o arguido não se encontrar ao serviço, a nota de culpa ser-lhe-á remetida por carta registada, com aviso de receção, dirigida à residência, com cópia à comissão de trabalhadores e, se o arguido for representante sindical, ao sindicato respetivo;

d) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de dez dias úteis;

e) Os dias em que o arguido se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para contagem do prazo de apresentação da defesa;

f) No prazo de defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas e requererá as diligências de produção de prova que entender necessárias.

2- Quando o processo estiver completo será entregue por cópia à comissão de trabalhadores e, se o arguido for representante sindical, ao sindicato, para emissão de parecer no prazo de 5 dias úteis.

3- A empresa deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar, obrigatoriamente, na decisão as razões aduzidas, num ou noutro sentido, pela entidade mencionada no número anterior, bem como os factos considerados provados e os respetivos fundamentos.

4- A decisão do processo, nos termos do número anterior, deve ser comunicada por escrito ao trabalhador e, caso a sanção aplicada tenha sido a do despedimento, deve a decisão ser comunicada também à comissão de trabalhadores. Se o arguido for representante sindical, deve ser sempre comunicado, da mesma forma, ao sindicato.

Cláusula 49.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho, nos termos da lei, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- d) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- Decorridos 7 anos após a aplicação de qualquer das sanções disciplinares referidas nas alíneas a) a c) do número anterior e não tendo havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante esse período, aquela sanção deixará de poder constituir agravante contra ele num eventual processo que lhe venha a ser instaurado.

Cláusula 51.^a

Proporcionalidade

1- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 50.^a ou que reúna elementos de várias daquelas sanções.

3- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a empresa praticar atos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho.

Cláusula 52.^a

Registo das sanções

A companhia deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes, sempre que requerido, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 53.^a

Sanções abusivas

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do número 1 e do número 2 da cláusula 34.^a;

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;

b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

3- A empresa se aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

4- Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração ou uma indemnização de 45 dias de retribuição base e diuturnidades/anuidades por cada ano completo ou fração de antiguidade não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades/anuidades.

5- Em caso de suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

6- A empresa que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades/anuidades correspondentes a 12 meses.

Cláusula 54.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

a) Quando tenha lugar até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma empresa;

b) Quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

CAPÍTULO VI

Duração da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 55.^a

Mapa de horários

A empresa deve elaborar e afixar, em lugar bem visível, com 7 dias de antecedência, mapas de horários de trabalho, de harmonia com as disposições legais e contratuais em vigor em cada momento.

Cláusula 56.^a

Permanência nas instalações

É permitida a permanência dos trabalhadores nas instalações da empresa durante os intervalos de descanso do período de trabalho diário, desde que tal se verifique em salas apropriadas.

Cláusula 57.^a

Transporte

1- As empresas assegurarão ou pagarão o transporte de pessoal num raio de 15 km, tendo como centro o local habitual de trabalho, para entrada e saída de serviço, entre as 21h00 e as 7h00, inclusive.

2- Se houver convocação urgente, as empresas assegurarão ou pagarão ainda o transporte, a qualquer hora, mesmo fora dos limites referidos no número anterior.

3- As despesas assumidas pelos trabalhadores com o transporte deverão ser totalmente reembolsadas pelas empresas.

4- O reembolso das despesas assumidas pelos trabalhadores com o transporte será efetuado pela empresa logo que possível e nunca para além da data do pagamento da retribuição do mês seguinte àquele a que se reportam tais despesas.

Cláusula 58.^a

Distribuição equitativa

O trabalho diurno e noturno devem ser distribuídos equitativamente, sem prejuízo para a eficiência do serviço.

Cláusula 59.^a

Tempo de serviço efetivo

1- É considerado como tempo de serviço efetivo o tempo gasto nas seguintes atividades:

a) Cursos de formação ou de aperfeiçoamento profissionais e ações de reconversão ou reciclagem, promovidos ou aceites pela empresa;

b) Trabalho prestado eventualmente fora do local habitual de trabalho;

c) Tempo despendido em missão durante o voo;

d) Tempo despendido nas viagens, em deslocação em serviço.

2- Nas situações referidas nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior, o trabalho que exceder o período normal do local de trabalho será remunerado como trabalho suplementar.

3- O tempo despendido nas situações previstas na alínea *d)*, na parte em que exceda o período normal de trabalho, será remunerado pelo valor hora normal.

4- Por acordo entre a empresa e o trabalhador o referido no número anterior pode ser substituído por compensação em descanso, no dobro do tempo equivalente.

5- O tempo de viagem para formação ou aperfeiçoamento profissional não dá direito ao pagamento de trabalho suplementar, desde que seja garantido o período de descanso mínimo de doze horas.

Cláusula 60.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Podem ser isentos de horário de trabalho, desde que a tal deem a sua concordância por escrito, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direção, de chefia ou supervisão, de confiança ou de fiscalização;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Sem prejuízo dos regimes mais favoráveis já praticados, os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição mensal especial de montante equivalente a 25 % da respetiva retribuição base mensal, com as anuidades a que tiver direito.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, quer obrigatório quer complementar, a feriado e a descanso diário.

4- Na falta de estipulação das partes, entende-se que a modalidade de isenção de horário de trabalho consistirá na não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 61.^a

Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso e tomada de refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- O intervalo de descanso e tomada de refeição previsto no número anterior pode ser de 30 minutos, desde que por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa e enquanto se mantiver o acordo.

3- Na elaboração dos horários o intervalo mínimo de descanso entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos não será inferior a doze horas.

SECÇÃO II

Organização dos horários

Cláusula 62.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho diário e semanal é de 7 horas e 30 minutos e de 37 horas e 30 minutos, respetivamente, que corresponderá a tempo de trabalho efetivo.

Cláusula 63.^a

Horários de trabalho

1- Compete às companhias estabelecer o horário de trabalho dentro dos condicionalismos legais e dos previstos neste CCT.

2- Os turnos devem, sempre que possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- Na elaboração dos horários a mudança de turno, só pode ocorrer após os dias de descanso semanal.

4- Na elaboração dos horários, o intervalo mínimo de descanso entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos não será inferior a doze horas e a amplitude diária nas entradas do turno não pode ser superior a duas horas.

5- Nos horários de turnos os trabalhadores terão direito ao período de descanso semanal ao sábado e domingo com um intervalo não superior a 6 semanas.

6- São permitidas trocas de turnos, por acordo, desde que seja respeitado o período mínimo de descanso de 12 horas entre dois dias consecutivos de trabalho.

7- Na elaboração dos horários de turnos a empresa diligenciará de modo a que todos os trabalhadores participem equitativamente nas rotações dos respetivos horários.

Cláusula 64.^a

Modulação do tempo de trabalho

As partes podem acordar em regimes de flexibilidade do tempo de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 65.^a

Flexibilidade no horário regular

Garantido que seja o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática do horário flexível nas entradas de cada período de trabalho, com a amplitude e nas condições seguintes:

a) O trabalhador deverá completar semanalmente o número de horas que couber ao seu horário normal de trabalho;

b) As flexibilidades serão de duração máxima de uma hora no início e de duração máxima de duas horas no termo;

c) O intervalo de refeição poderá ser de meia hora, mediante o acordo entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 66.^a

Alteração do horário estabelecido

1- As horas de início e respetivo termo do período normal de trabalho referente ao horário de turnos estabelecido, podem ser alteradas numa oscilação até duas horas em cada turno, com um aviso prévio de 24 horas.

2- Na alteração do horário estabelecido os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso e desde que avisados com, pelo menos, 48 horas de antecedência.

3- O início e respetivo termo do intervalo de descanso e tomada de refeição referente ao horário estabelecido, poderá ser alterado em 30 minutos, com um aviso prévio mínimo de 4 horas mas de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4- A antecedência referida no número 1 será reduzida para 12 horas em casos de:

- a) Alteração dos horários das aeronaves;
- b) Voos não programados;
- c) Situações de redução anormal de pessoal.

5- Poderá não ter lugar o aviso prévio de alteração de horário previsto nesta cláusula em caso de força maior, atraso ou retorno de aviões, acidente ou incidente.

Cláusula 67.^a

Inobservância do aviso prévio sobre alteração de horários

1- No caso de alteração ao horário publicado, sem o aviso prévio de 24 horas, observar-se-ão as normas seguintes.

2- Se o início do período de trabalho for alterado para antes da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como suplementares, as horas que faltarem até completarem as 24 horas de intervalo entre a hora de aviso e a hora para que foi antecipado o início do trabalho.

3- Se o início do período de trabalho for alterado para depois da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como suplementares, as horas que faltarem até completarem 24 horas de intervalo, entre a hora do aviso e a hora do início do trabalho fixado no horário.

4- Em todos os casos previstos nesta cláusula, as horas suplementares serão remuneradas consoante coincidam com dia útil, dias de descanso semanal, quer obrigatório quer complementar, ou feriado.

5- Nas situações previstas na cláusula 66.^a, número 4, quando não for respeitada a antecedência mínima de 12 horas, observar-se-á, com as necessárias adaptações, o disposto no ponto 1.

Cláusula 68.^a

Horas das refeições

1- Consideram-se horas das refeições:

- a) Pequeno-almoço - Entre as 7h00 e as 10h00;
- b) Almoço - Entre as 12h00 e as 15h00;
- c) Jantar - Entre as 18h30 e as 21h30;
- d) Ceia - Entre as 0h00 e as 6h00.

2- Porém, entre duas refeições não poderá haver um intervalo inferior a três horas nem superior a cinco horas.

3- Os trabalhadores que iniciem o serviço às 6h00 ou às 8h30, bem como os que iniciem ou terminem o serviço às 13h30 e 20h30, não têm direito à concessão da ceia, pequeno-almoço, almoço ou jantar, respetivamente.

4- Os trabalhadores que iniciem o seu período de trabalho às 13h30 e terminem às 20h30 terão direito ao almoço ou ao jantar, conforme as conveniências de serviço.

Cláusula 69.^a

Pagamento das refeições/Subsídio de refeição

1- As empresas suportarão os custos das refeições dos trabalhadores que desempenhem funções nos aeroportos, que coincidam com os intervalos previstos para as mesmas na cláusula 68.^a

2- O valor diário das refeições poderá ser reembolsado diariamente, semanalmente ou mensalmente, de acordo com o indicado no anexo II-A - Remunerações pecuniárias.

3- Os trabalhadores que não aprofitem o pagamento das refeições previsto no número anterior, quando estiverem em serviço efetivo, receberão um valor diário de subsídio de refeição de acordo com o indicado no anexo II-A - Prestações pecuniárias.

Cláusula 70.^a

Descansos compensatórios

1- O trabalhador que prestar trabalho em período de descanso semanal obrigatório, em antecipação do dia normal de trabalho ou na sequência de trabalho em dia normal de trabalho, terá direito a um descanso compensatório, nos seguintes termos: Se prestar 4 ou mais horas, um dia de descanso, a gozar num dos 3 dias seguintes; caso a duração do trabalho não atinja as 4 horas, meio-dia de descanso.

2- O trabalhador que prestar trabalho em período de descanso semanal obrigatório fora das situações previstas no número anterior, terá direito a descansar a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos 3 dias seguintes.

3- O trabalhador que prestar trabalho normal em dia de feriado em atividade de empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração correspondente a metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 85 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

4- O descanso compensatório previsto nos números anteriores poderá ser gozado em data posterior, por acordo das partes.

Cláusula 71.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

2- Para efeito do número anterior, *Rm* é o valor da retribuição base mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 72.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dias úteis e em dias de descanso complementar ou obrigatório e em feriados

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 43 % (coef. 1,43) na primeira hora;
- b) 63 % (coef. 1,63) na segunda hora e seguintes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia de feriado será remunerado com um acréscimo de 85 % (coef. 1,85).

3- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) Trabalho suplementar prestado em dia útil:
 - (i) 50 % (coef. 1,50) na primeira hora;
 - (ii) 75 % (coef. 1,75) na segunda hora e seguintes.
- b) Trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia de feriado: 100 % (coef. 2,00).

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula, a fórmula a utilizar no cálculo do valor hora será a seguinte:

$$[(RM \times 12) / (52 \times PNT)] \times C$$

em que:

RM = Retribuição mensal base, mais anuidades;

PNT = Período normal de trabalho semanal e *C* = Coeficiente aplicável.

CAPÍTULO VII

Interrupção do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 73.^a

Aquisição do direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula seguinte.

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 74.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados; caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

3- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

4- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

5- Para efeitos do número anterior, são também consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo as seguintes licenças:

- 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.

Cláusula 75.^a

Casos especiais de duração do período de férias

1- 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.

2- 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.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a 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.

5- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 1 e 2.

7- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 76.^a

Gozo das férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- 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.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 77.^a

Marcação da época de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador. Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração de um mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores pela ordem legal estabelecida.

2- No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado até 15 de abril de cada ano e ser afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

Cláusula 78.^a

Alteração do período de férias por iniciativa da empresa

1- As alterações aos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa só serão permitidas por mútuo acordo, no qual se incluirão as compensações a atribuir aos trabalhadores.

2- Caso não seja obtido mútuo acordo, as alterações ou interrupção, por iniciativa da empresa, constituem esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido, na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

3- A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 79.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à empresa.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo das partes ou na falta deste, pela empresa.

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

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

5- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos na lei.

6- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença.

Cláusula 80.^a

Retribuição do período de férias e subsídio

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, correspondente à duração mínima de férias e não contando para este efeito os dias de majoração de férias, e que deve ser pago, na totalidade, antes do início daquele período.

3- No caso de férias interpoladas o subsídio de férias deve ser pago com a retribuição do mês anterior ao gozo do primeiro período de férias com um mínimo de 5 dias.

4- O subsídio de férias pode ser pago em outro período, por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 81.^a**Violação do direito a férias**

No caso de a empresa obstar culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

FeriadosCláusula 82.^a**Feriados**

- 1- São feriados obrigatórios os previstos na lei em vigor a cada momento.
- 2- Para além dos feriados referidos no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito, com referência ao seu local habitual de trabalho, aos seguintes:
 - a) Carnaval;
 - b) Feriado municipal.
- 3- A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.
- 4- Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário e com continuidade de prestação efetiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.
- 5- Até 15 dias antes da ocorrência de um feriado, a empresa publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.
- 6- Sempre que adequadas serão estabelecidas escalas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

Cláusula 83.^a**Compensação em caso de dispensa de serviço**

- 1- Os trabalhadores que prestarem a sua atividade profissional em dia em que a empresa conceda dispensa de serviço terão direito, caso seja operacionalmente viável, a um dia de compensação para ser gozado em dia a fixar por comum acordo, mas não terão direito ao pagamento em dobro.
- 2- No 24 de dezembro, sempre que possível e sem prejuízo para o normal funcionamento dos serviços, as empresas deverão dispensar, nos termos do número 1 desta cláusula, os empregados não necessários ao funcionamento regular dos serviços, pelo período que entenderem conveniente.
- 3- Os trabalhadores não abrangidos pela dispensa prevista no número anterior terão direito, caso seja operacionalmente viável, a um período de descanso correspondente àquela dispensa, para ser gozado num dos sete dias seguintes, mas não terão direito ao pagamento em dobro.

SECÇÃO III

FaltasCláusula 84.^a**Noção de falta**

- 1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação da falta.
- 3- Para efeitos no disposto do número anterior a duração do período normal de trabalho diário é de 7 horas e 30 minutos, para um trabalhador a tempo completo.

Cláusula 85.^a

Tipos de falta

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, como segue: (i) até 5 dias consecutivos: falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum, pai, mãe, sogro(a), padrasto, madrastra, filho(a), enteado(a), genro e nora; (ii) até 2 dias consecutivos: falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral - bisavô(ó), avô(ó), bisneto(a), neto(a), irmão, irmã, cunhado(a);
 - c) As motivadas pela prestação de provas de avaliação ou exames em estabelecimento de ensino, nos termos do regime do trabalhador-estudante;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível, a membros do seu agregado familiar nos termos previstos na cláusula 91.^a;
 - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos legais;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 86.^a

Efeitos de falta justificada

- 1- As faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo de disposição legal, determinam perda de retribuição as faltas justificadas seguintes:
 - a) As dadas por motivo de assistência a membro do agregado familiar, nos termos da cláusula 91.^a;
 - b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
 - c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - d) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 85.^a quando excedam 30 dias por ano;
 - e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo expressa menção em contrário no momento da autorização ou aprovação.
- 3- A falta por motivo de assistência a membro do agregado familiar é considerada como prestação efetiva de serviço, nos termos da lei.

Cláusula 87.^a

Efeitos de falta injustificada

- 1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.
- 2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia descanso ou a feriado, constitui infração grave.
- 3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
- 4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:
 - a) Sendo superior a trinta minutos e até aos 60 minutos, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte de meio período normal de trabalho;
 - b) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho.

Cláusula 88.^a**Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

1- A perda de retribuição por motivo de faltas, pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo até duas horas ao período normal de trabalho.

2- A perda de retribuição pode ainda ser substituída por dias de férias, mediante declaração expressa do trabalhador entregue à empresa, observando-se a proporção de um dia de férias por cada dia de faltas.

3- A renúncia de férias referida no número anterior reporta-se ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

4- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 89.^a**Participação de faltas**

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

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

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada à empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 90.^a**Prova do motivo justificativo da falta**

1- A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

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

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

4- A apresentação à empresa de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 91.^a**Assistência inadiável**

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, a empresa pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 92.^a

Licença sem retribuição

- 1- Se requerida pelos trabalhadores, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa pode conceder-lhes licença sem retribuição.
- 2- À licença sem retribuição aplica-se o regime da cláusula 93.^a
- 3- O disposto no número 1 entende-se sem prejuízo das situações em que a atribuição de licença sem retribuição constitua imperativo legal.

Cláusula 93.^a

Impedimento prolongado

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente facto decorrente da aplicação lei do serviço militar, doença ou acidente ou facto decorrente da aplicação da lei e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos da antiguidade.
- 3- Terminado o período de suspensão são restabelecidos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efetiva prestação de trabalho.
- 4- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
- 5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 94.^a

Conceito de retribuição

- 1- Considera-se retribuição tudo aquilo a que o trabalhador tem direito, nos termos deste CCT, das normas que o regem ou dos usos, como contrapartida do seu trabalho.
- 2- Para além de outras situações previstas na lei, não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de: ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.
- 3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

Cláusula 95.^a

Pagamento

- 1- As prestações componentes da retribuição deverão ser satisfeitas, por inteiro, no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.
- 2- No ato de pagamento da retribuição, a empresa entregará ao trabalhador documento idóneo de que conste o seu nome, a profissão/categoria profissional e o número de beneficiário da Segurança Social deste, o período

a que a retribuição corresponde, a indicação das verbas que a integram discriminando, por rubrica, as importâncias relativas a todos os pagamentos efetuados e igualmente todos os descontos e deduções devidamente especificados e o montante líquido pago.

3- A remuneração do trabalho suplementar, das horas noturnas e das horas previstas no número 1 da cláusula 67.^a será paga até ao fim do mês seguinte àquele a que diz respeito.

Cláusula 96.^a

Determinação do valor da retribuição

1- Para cada categoria profissional a retribuição mínima é a constante da tabela salarial (anexo II).

2- Os trabalhadores que durante um período de 10 anos consecutivos não tenham um aumento salarial por mérito ou decorrente de progressão, ou seja, que apenas tenham beneficiado dos aumentos gerais concedidos a todos os trabalhadores da empresa, terão direito a um aumento especial da remuneração base de 3 %.

Cláusula 97.^a

13.º mês/subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um 13.º mês/subsídio de Natal.

2- O 13.º mês/subsídio de Natal vence-se com o vencimento do mês de novembro.

3- O 13.º mês/subsídio de Natal é de valor igual à retribuição mensal.

4- No ano de admissão e naquele em que cessar o contrato de trabalho, ou em caso de suspensão do contrato de trabalho, o 13.º mês/subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado, na proporção de 1/12 de subsídio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 98.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores no desempenho da atividade de recebimentos e/ou pagamentos em dinheiro será atribuído um abono para falhas, no montante correspondente a 1/22 do valor indicado no anexo II-A, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- As empresas que assumam as falhas de caixa ou que tenham um seguro para este fim, não pagarão o abono para falhas aos trabalhadores que têm esta função.

Cláusula 99.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno todo o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25 %, de acordo com a fórmula seguinte:

$$[(RM \times 12) / (52 \times 37,5)] \times 0,25 = \text{acrécimo/hora.}$$

Cláusula 100.^a

Seguro de viagem

1- A empresa garantirá um seguro de vida para os riscos de morte ou de invalidez permanente, que cubra a viagem e a estadia aos trabalhadores que se desloquem em serviço ou em missão durante o voo.

2- O beneficiário ou beneficiários do seguro referido no número anterior e do subsídio previsto na cláusula 125.^a serão as pessoas expressamente designadas pelo trabalhador, junto dos serviços competentes da companhia.

3- O seguro referido no número 1 desta cláusula será de montante correspondente a 30 vezes a retribuição mensal do trabalhador, num total nunca inferior a 60 000,00 € exceto se a empresa possuir um outro esquema de seguro similar que exceda aquele valor.

4- O trabalhador terá direito a uma cópia das condições da apólice do seguro referido no número 1 desta cláusula.

Cláusula 101.^a

Ferramentas, equipamento e vestuário

1- A empresa fornecerá a expensas próprias:

a) Todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal e/ou coletivo, inclusive os de âmbito de higiene e segurança ou proteção no trabalho, utilizados pelos trabalhadores para a execução do serviço e todos os artigos necessários à sua segurança e proteção pessoal quando exerçam atividades que envolvam risco especial, tais como atividades de rampa, carga, descarga, oficinas, transporte, bem como de depósitos e transporte de valores avultados;

b) Todos os artigos de vestuário e calçado que constituam os uniformes regulamentares das companhias, suportando estas todos os encargos com a limpeza dos uniformes dos trabalhadores da manutenção ou que operem com carga e descarga, quando se imponha um tratamento especial, salvo condições mais favoráveis.

2- Todos os artigos referidos no número anterior são propriedade da empresa.

3- O tipo de equipamento coletivo e individual de proteção dos trabalhadores será determinado nos termos das recomendações técnicas específicas, dos serviços oficiais ou internacionais competentes.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 102.^a

Regime da parentalidade

O direito dos trabalhadores à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade exerce-se nos termos da lei em vigor em cada momento, constando em anexo ao presente CCT (anexo IV) transcrição do regime legal em vigor.

SECÇÃO II

Estatuto do trabalhador-estudante

Cláusula 103.^a

Trabalhador-estudante

O estatuto de trabalhador-estudante, considerando-se como tal o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses aplica-se nos termos da lei, é o constante da lei em vigor em cada momento, constando em anexo ao presente CCT transcrição do regime legal atualmente em vigor.

Cláusula 104.^a

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2- Os dirigentes que trabalham na empresa e os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do seu normal funcionamento.

Cláusula 105.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros da direção do sindicato que sejam trabalhadores da empresa, nos termos da lei, beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou outro

qualquer direito ou regalia e conta como tempo de serviço efetivo.

2- Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de um dia por mês que conta como tempo de serviço efetivo e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.

3- Para beneficiar do crédito previsto no número anterior, a empresa deve ser avisada logo que possível por escrito, com a antecedência mínima de 24 horas.

4- No caso de não ser possível à empresa adaptar os horários, não são considerados para efeitos de créditos sindicais os tempos despendidos por delegado ou dirigente sindical que, nos termos da lei tenham direito a crédito de horas, em reuniões realizadas por iniciativa da empresa ou por esta aceites, bem como em reuniões de negociação do contrato coletivo de trabalho ou da comissão paritária, contando sempre como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 106.^a

Direito a informação e consulta

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- Para efeitos do disposto na lei sobre a transmissão de empresa ou estabelecimento são também considerados representantes dos trabalhadores as associações sindicais.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 107.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- 1- Caducidade;
- 2- Revogação;
- 3- Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- 4- Despedimento coletivo;
- 5- Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- 6- Despedimento por inadaptação;
- 7- Resolução pelo trabalhador;
- 8- Denúncia pelo trabalhador.

SECÇÃO II

Caducidade

Cláusula 108.^a

Causas de caducidade de contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

SECÇÃO III

Revogação por acordo das partesCláusula 109.^a**Cessação de contrato de trabalho por acordo**

- 1- A empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
- 2- O acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
- 3- O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.
- 4- As partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei.
- 5- Se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária global para o trabalhador, presume-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.

SECÇÃO IV

Despedimento sem justa causaCláusula 110.^a**Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento**

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

- a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
- c) Se não for precedido do respetivo procedimento;
- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cláusula 111.^a**Providência cautelar de suspensão da cessação do contrato**

O trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da comunicação de despedimento, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 112.^a**Efeitos da ilicitude de despedimento**

- 1- Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa é condenada:
 - a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;
 - b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos na lei sobre compensação e indemnização em substituição da sua reintegração.
- 2- No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias a que a empresa estivesse obrigada, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do número 1 da cláusula 115.^a, até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Cláusula 113.^a**Pagamento das retribuições até à data da sentença**

- 1- Em caso de procedência da ação judicial de impugnação do despedimento, o trabalhador terá igualmente direito ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a

data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

2- Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:

- a) As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato de trabalho e que não receberia se não fosse o despedimento;
- b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador.

Cláusula 114.^a

Indemnização

1- Os trabalhadores despedidos sem justa causa que não optem pela reintegração no seu posto de trabalho terão direito a uma indemnização por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais, que não será inferior a 30 dias de retribuição efetiva por cada ano completo ou fração de antiguidade.

2- No caso de se tratar de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a indemnização não será inferior a 45 dias de retribuição efetiva por cada ano completo ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e anuidades.

3- Para o efeito no disposto nesta cláusula, se a indemnização vier a ser liquidada em tribunal a antiguidade do trabalhador será contada até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Cláusula 115.^a

Resolução sem justa causa por iniciativa do trabalhador

1- Querendo despedir-se, sem que tenha justa causa, o trabalhador avisará a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou de 60 dias, consoante tenha até 2 ou mais de 2 anos de antiguidade ao serviço daquela.

2- No caso de se tratar de trabalhador contratado a termo deve este avisar a empresa com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido nos números anteriores, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da remuneração de base e anuidades correspondente ao período de aviso prévio em falta.

SECÇÃO V

Despedimento com justa causa

Cláusula 116.^a

Motivo de justa causa por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode pôr termo, imediatamente (sem aviso prévio), ao contrato de trabalho, quer este seja a termo ou não.

2- Constituem justa causa, nomeadamente:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou seus representantes legítimos.

3- Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

4- Na apreciação da justa causa deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

5- Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando a empresa, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta até ao termo daquele prazo.

Cláusula 117.^a

Indemnização nos contratos a termo

1- As regras gerais de cessação do contrato aplicam-se a contrato de trabalho a termo, com as alterações constantes do número seguinte.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa é condenada:

a) No pagamento de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) Caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão judicial, na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Cláusula 118.^a

Motivo de justa causa por iniciativa da empresa

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

l) Reduções anormais de produtividade.

3- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

4- Nas ações judiciais de impugnação de despedimento compete à empresa a prova da existência da justa causa.

SECÇÃO VI

Cláusula 119.^a

Cessação do contrato por inadaptação do trabalhador

As empresas poderão fazer cessar o contrato de trabalho com fundamento em inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos da lei e deste CCT.

Cláusula 120.^a**Compensação**

1- A cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por despedimento por inadaptação obriga ao pagamento de compensação.

2- A compensação prevista no número anterior é calculada do seguinte modo:

a) Em relação a trabalhadores admitidos até 20 de julho de 1992, o montante da compensação corresponde a 52 dias de retribuição média mensal por cada ano completo de antiguidade, sem limite máximo;

b) Em relação a trabalhadores admitidos a partir de 21 de julho de 1992, inclusive, e até 31 de dezembro de 2015, o montante da compensação corresponde a 30 dias de retribuição média mensal por cada ano completo de antiguidade, com o limite máximo correspondente a 24 meses de retribuição base e anuidades;

c) Em relação a trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2016, inclusive, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição média mensal por cada ano completo de antiguidade, com o limite máximo correspondente a 12 meses de retribuição base mensal.

3- Para cálculo da compensação prevista no número anterior a retribuição média mensal será obtida de acordo com a fórmula seguinte:

(i) Alíneas *a)* e *b)*:

Retribuição base mensal e valores recebidos a título de anuidades x 14 : 12;

(ii) Alínea *c)*:

Retribuição base mensal x 14 : 12.

CAPÍTULO XI

Segurança Social. Segurança e saúde no trabalhoCláusula 121.^a**Segurança e saúde no local de trabalho**

1- A empresa assegurará as condições adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

Cláusula 122.^a**Proteção na doença e acidente de trabalho**

As empresas pagarão aos trabalhadores, quando na situação de baixa por doença ou acidente de trabalho, um complemento mensal correspondente à diferença entre o vencimento líquido e o subsídio devido pela Segurança Social ou pela companhia de seguros, até ao limite de 30 % do vencimento líquido.

Cláusula 123.^a**Adiantamentos**

1- Em caso de baixa por doença, acidente ou por motivo de parto, as empresas pagarão integralmente aos trabalhadores a retribuição mensal que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço efetivo, constituindo-se no direito de receberem, posteriormente, os subsídios pagos pela Segurança Social ou companhias de seguros.

2- Nas situações previstas no número anterior, as empresas não poderão, em caso algum, pagar aos trabalhadores montante inferior ao que àqueles é entregue pela Segurança Social ou companhia de seguros.

Cláusula 124.^a**Medicina no trabalho**

1- A empresa assegurará, diretamente ou por entidade terceira, um serviço de medicina no trabalho, dotado

de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem, preferencialmente médicos de medicina aeronáutica.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como a todos os de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- A empresa deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

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

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência.

Cláusula 125.^a

Subsídio por morte ou por invalidez

1- Em caso de morte de trabalhadores do quadro permanente, as empresas pagarão ao cônjuge, filhos ou dependentes, se a morte se verificar até à idade normal da reforma, uma prestação única no valor de dezoito meses de retribuição mensal.

2- No prazo máximo de 90 dias sobre o conhecimento do óbito, os montantes referidos no número anterior serão postos pelas empresas à disposição das pessoas em cada caso designadas nos termos da cláusula 100.^a

3- Em caso de passagem à situação de reforma por invalidez permanente de trabalhadores do quadro permanente, as empresas pagarão igualmente ao trabalhador, ou ao seu representante legal, no prazo de 90 dias sobre a data em que foram notificados da reforma pela Segurança Social, a prestação única referida no número 1.

Cláusula 126.^a

Seguro de saúde

A empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores e seus familiares diretos, incluindo os trabalhadores deslocados em serviço no estrangeiro, um seguro de saúde de grupo.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 127.^a

Anuidades

Os trabalhadores que, ao abrigo do anterior ACT (acordo coletivo de trabalho celebrado em 22 de abril de 1996, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de setembro de 1996) hajam vencido, ou vencessem até à data de 31 de dezembro de 2016, o direito a anuidades, continuarão a auferir os montantes já vencidos e que vinham recebendo, bem como os que se vencessem até 31 de dezembro de 2016. Tais montantes manter-se-ão no recibo de vencimento autonomizados em relação à remuneração base, mas não serão objeto de qualquer atualização futura.

Cláusula 128.^a

Contagem de tempo de serviço

O tempo de serviço prestado à mesma empresa ininterruptamente, no âmbito do mesmo contrato de trabalho, ainda que em território não abrangido por este CCT, deverá ser contado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 129.^a

Comissão paritária

1- Para interpretar as disposições deste CCT é instituída uma comissão paritária (CP).

2- A CP é constituída por três representantes de cada uma das partes, a designar dentro de 15 dias a contar da data da assinatura deste CCT, podendo ainda cada parte ser acompanhada por dois assessores.

3- A CP reúne-se a pedido de qualquer uma das partes, dirigido à outra parte por escrito.

4- A parte que apresentar o pedido de reunião da CP, deverá propor a ordem de trabalhos pretendida, bem como o local, data e hora da mesma reunião, devendo ter uma antecedência mínima de 15 dias.

5- As deliberações serão tomadas por unanimidade dos representantes que integram a CP, podendo os representantes de uma das partes ser representados por outro representante dessa parte.

6- As atas serão rubricadas e assinadas no termo de cada reunião.

7- As deliberações tomadas por unanimidade serão publicitadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terão a mesma força vinculativa que o próprio CCT.

8- Podem ser criadas novas profissões/categorias profissionais, definir as respetivas funções e fazer o seu enquadramento, desde que aprovadas por unanimidade.

9- Se a CP o entender conveniente, poderá participar nas reuniões sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e Segurança Social.

10- A CP deliberará, num prazo de 30 dias a contar da data da apresentação, por escrito, do assunto suscitado.

11- A CP estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 130.^a

Regulamentos internos

1- As empresas poderão elaborar ou alterar os regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho de acordo com os princípios definidos neste CCT e na lei.

2- Na elaboração ou alteração dos regulamentos internos da empresa é ouvida a comissão sindical ou, na sua falta, os delegados sindicais ou o sindicato, que se pronunciarão no prazo de 15 dias.

3- As empresas darão publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, promovendo a sua distribuição por todos os locais habituais de trabalho para que os trabalhadores a todo o tempo os possam consultar.

Cláusula 131.^a

Sucessão de convenções

1- As companhias empregadoras representadas pela RENA, identificadas no anexo III - que foram outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de setembro de 1996 ou que estavam também vinculadas por esse acordo coletivo de trabalho -, e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, igualmente outorgante, acordam que esse acordo coletivo de trabalho cessou os seus efeitos a 19 de novembro de 2016, sendo essa data o último dia de vigência em relação a todas aquelas companhias empregadoras e respetivos trabalhadores que eram por ele abrangidos.

2- O disposto no número anterior não prejudica o previsto na cláusula 127.^a nem pode determinar a redução dos valores das remunerações mínimas e das prestações pecuniárias que estavam em vigor na data de 19 de novembro de 2016, ao abrigo daquele acordo coletivo de trabalho.

3- O presente CCT substitui integralmente e em todos os seus efeitos o acordo coletivo de trabalho identificado no número 1 da presente cláusula, no âmbito previsto nesse número, e prevalece sobre quaisquer outras convenções coletivas de trabalho que não sejam acordo de empresa ou acordo coletivo de trabalho celebradas e que pudessem ser aplicáveis a empresas e a trabalhadores abrangidos por este CCT, sendo este considerado globalmente mais favorável do que aquele acordo coletivo de trabalho.

Cláusula 132.^a

Transições

Reenquadramentos (decorrentes da transição do ACT para o presente CCT):

a) Os trabalhadores com as categorias de diretor de zona com escala (I e II) e de diretor comercial, passam a integrar a categoria de chefe de divisão (CD);

b) Os trabalhadores com as categorias de chefe de serviços de contabilidade, chefe de serviços de manutenção de aeronaves e de equipamento de terra, chefe de serviços e de chefe de agência (I e II) passam a integrar a categoria de chefe de serviços (CS);

c) Os trabalhadores com as categorias de agente/despachante de carga, despachante de tráfego, despachante de comissariado e de agente de serviços operacionais, passam a integrar a categoria de técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE);

- d)* Os trabalhadores com a categoria de agente de passagens e reservas, agente de serviços comerciais e de promotor de vendas passam a integrar a categoria de técnico comercial (TC);
- e)* Os trabalhadores com a categoria de empregado administrativo e de operador de telecomunicações passam a integrar a categoria de técnico de organização administrativa (TOA);
- f)* Os trabalhadores com a categoria de oficial serão integrados nas profissões em que desempenham a sua atividade, ou seja, em TOA, em TC ou em TTAE;
- g)* Os trabalhadores com a categoria de operador de placa passam a integrar a profissão de operador de assistência em escala (OAE);
- h)* Os trabalhadores com as categorias de júnior, auxiliar de serviços, praticante, e de trabalhador indiferenciado, passam a integrar a categoria de assistente de serviços gerais (ASG);
- i)* Os trabalhadores com as categorias de assistente de despacho de voo e de despachante de voo passam a integrar o nível de oficial de operações de voo (OOV);
- j)* Os trabalhadores com as categorias de auxiliar de manutenção passam a integrar a profissão de mecânico de aeronaves (MA);
- k)* Os trabalhadores com as categorias de chefe de agência, chefe de comissariado, chefe de tráfego, chefe de turno, chefe de despacho de voo, chefe de operadores de placa, técnico de manutenção de aeronaves (TMA-supervisor), chefe de comissariado e de supervisor, passam a integrar a categoria de supervisor (SUP);
- l)* Os trabalhadores com a categoria de mecânico de equipamento de terra passam a integrar a categoria de técnico de equipamentos de assistência a aeronaves (TEAA);
- m)* Existindo dúvidas sobre o reenquadramento de algum trabalhador, ou havendo na empresa trabalhadores com outras categorias profissionais não referenciadas nas alíneas anteriores, e em que o reenquadramento ou a integração gere conflito, este deve ser resolvido em sede de comissão paritária para ser definido o reenquadramento adequado ou a categoria e seu enquadramento;
- n)* O reenquadramento não afetará o âmbito das funções que os trabalhadores já venham desempenhando antes da data de entrada em vigor deste CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais

Categorias	Principais atividades e responsabilidades
Linha hierárquica	
Chefe de divisão (CD)	Planear atividade e propor medidas de gestão em ligação com o representante e/ou sede da empresa em Portugal, dirigir, coordenar e controlar outros trabalhadores, entre os quais poderá haver um ou mais chefes de serviço, chefes de escala ou chefes de secção. Pode executar as tarefas de maior responsabilidade na esfera da sua competência e no âmbito da(s) área(s) que chefia.
Chefe de serviços (C. serv)	Coordenar, controlar e chefiar, em princípio em ligação direta com o chefe de divisão (ou na ausência deste com o representante da empresa em Portugal), os trabalhadores de áreas funcionais próximas ou afins, correspondentes a uma ou mais secções, entre as quais poderá haver um ou mais chefes de secção. Pode executar tarefas de maior responsabilidade no âmbito da(s) área(s) que chefia.
Chefe de escala (CE)	Coordenar, controlar e chefiar, em princípio em ligação com o representante e/ou sede da empresa em Portugal e/ou chefe de divisão, os serviços de escala do aeroporto.
Chefe de secção (C. sec)	Coordenar, distribuir, controlar e dirigir hierárquica, administrativa e tecnicamente a atividade de uma área funcional executando tarefas da sua especialidade.

Supervisor (SUP)	Desempenhar as funções correspondentes à sua profissão e, segundo a organização interna de cada empresa, coordenar e supervisionar um grupo de profissionais dentro da mesma secção.
Linha funcional técnica	
Técnico manutenção de aeronaves (TMA)	Efetuar e verificar a manutenção preventiva e corretiva de aeronaves, identificando avarias ou anomalias e procedendo à reparação, substituição e regulação dos equipamentos ou componentes dos sistemas elétricos, mecânicos e estruturas.
Técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE)	Prestar assistência, em terra, a passageiros e bagagem assegurando a sua aceitação e encaminhamento. Preparar o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento e coordenar, em articulação com os serviços aeroportuários, as atividades de aceitação e de remessa de carga e correio e as de carregamento e descarregamento das aeronaves e de movimento de pessoas e de equipamentos na área da placa, incluindo a respetiva documentação.
Oficial de operações de voo (OOV)	Preparar e/ou elaborar planos de voo. Assegurar as tarefas relativas ao despacho operacional de cada voo de modo a que toda a informação pertinente seja prestada aos pilotos para a condução dos voos em segurança. Exercer vigilância e estabelecer comunicação com qualquer aeronave na área da sua operação, fornecendo informações relevantes para a segurança do voo, controlar as faixas horárias (<i>slots</i>) e desencadear procedimentos em caso de emergência.
Técnico comercial (TC)	Executar ações conducentes à promoção e venda de serviços (passageiros, carga e correio) junto de agentes de viagens e clientes, prestando-lhes toda a assistência requerida. Pode elaborar estatísticas comerciais e colaborar em estudos de mercado; executar ações de gestão de tarifas (<i>pricing</i>), <i>marketing</i> , análise estatística e de assistência comercial. Efetuar a venda e/ou reserva de espaço referente a passageiros, carga ou correio dando todas as informações que lhe forem solicitadas sobre tarifas, horários, documentação e procedimentos relacionados com o transporte aéreo, elaborando itinerários com a respetiva seleção de voos e transportadores, tendo em conta as instruções internas; emitir e/ou reemitir todos os documentos de transporte aéreo; proceder à construção de tarifas e efetuar reservas, cancelamentos e alterações requeridas pelos clientes; aceitar reservas e assegurar as condições necessárias ao transporte de passageiros doentes, de mobilidade reduzida, grávidas, VIP, menores não acompanhados e animais domésticos; assegurar reservas e prestação de serviços e informações complementares tais como hotéis, aluguer de automóveis, <i>tours</i> , ligações por outros meios de transporte; desenvolver ações preventivas de não embarque (<i>no-shows</i>); avisar passageiros sobre irregularidades operacionais e novos encaminhamentos; executar as funções de caixa e outras tarefas administrativas relacionadas com o seu serviço.
Técnico de organização administrativa (TOA)	Executar trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à empresa, aos serviços de atendimento e de secretariado; executar operações de caixa; ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos e financeiros; assegurar serviços de arquivo e biblioteca; assegurar o desenvolvimento e atuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos. No exercício da sua atividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.

Mecânico de equipamentos de assistência às aeronaves (MEAA)	Proceder à manutenção preventiva e curativa dos equipamentos de assistência às aeronaves. Executa trabalhos de ensaio funcional e operacional dos equipamentos, com vista à deteção de anomalias e procede à sua reparação.
Mecânico de aeronaves (MA)	Colaborar na manutenção preventiva e corretiva em aeronaves, reparando, substituindo e regulando os equipamentos ou componentes dos sistemas mecânicos. Pode também proceder, sob a orientação de um TMA, ao abastecimento de combustível e de óleos.
Motorista (MOT)	Assegurar o transporte de pessoas, carga, correio, bagagem e materiais em serviços externos. Conduzir vários tipos de veículos motorizados ligeiros e pesados para os quais está habilitado. Zelar pela conservação dos veículos que conduz.
Operadores de assistência em escala (OAE)	Prestar assistência nos terminais de bagagem e de carga e na placa no que respeita, nomeadamente ao armazenamento e acondicionamento de cargas, encaminhamento de bagagens e passageiros e ao carregamento, descarregamento e reboque das aeronaves.
Auxiliares de serviços	
Assistente de serviços gerais (ASG)	Efetuar os serviços gerais de expediente e outros, tais como: distribuição e entrega de toda e qualquer correspondência, auxiliar o serviço de arquivo, expediente e malas internas e externas, fazer o serviço externo e/ou análogos, prestar serviço com máquinas fotocopiadoras e outras similares; anunciar os visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas; pode eventualmente vigiar entradas e saídas a fim de controlar a permanência de pessoas estranhas aos serviços.
Telefonista/rececionista (TEL/R)	Opera geralmente com uma central telefónica; recebe, orienta e presta assistência ao público nas suas relações com a companhia, preenchendo a documentação necessária ao desempenho dessa função; receciona correio e encomendas.
Empregado de limpeza (EL)	Tem a seu cargo a limpeza e arrumação de gabinetes e outras dependências dos escritórios ou lojas.
Iniciado	
Iniciado (INI)	É o trabalhador da linha funcional técnica que, não tendo experiência profissional adequada e comprovada nas funções em que é enquadrado, se encontra, até um período de 12 meses, em situação de aprendizagem, para aceder à categoria profissional respetiva. Será designado com a indicação «iniciado», seguido do nome da categoria respetiva (exemplo: Iniciado OAE).

ANEXO II

Tabela salarial (em euros)

	Categoria	Valor de ingresso	Valor de referência
Linha hierárquica	CD	2 898,60	4 456,26
	C. serv.		3 992,53
	CE		3 807,40
	C. sec.		3 662,68
	SUP		3 438,57
Linha funcional técnica	TMA OOV	1 671,53	3 254,75
			3 071,54
			2 931,40
			2 791,66
			2 644,40
			2 284,73
			2 027,70
	1 795,47		
	TTAE	1 398,67	2 931,40
			2 791,66
			2 644,40
			2 284,73
			2 027,70
1 795,47			
MOT OAE	1 135,83	2 027,70	
		1 795,47	
		1 515,21	
		Iniciado	920,00
Auxiliares de serviços	920,00	ASG	1 515,21
		T/R	1 407,07
		EL	1 224,88
			1 119,95

ANEXO II-A

Prestações pecuniárias 2026 (em euros)

Subsídio de refeição		13,54
Subsídio de alimentação (Aeroporto)	Pequeno-almoço	4,48
	Almoço/jantar	19,15
	Ceia	10,87
Abono para falhas	Cada dia 1/22	49,17

Regras de aplicação:

- (i) Aquando da integração na categoria, ao trabalhador será atribuída uma remuneração mínima correspondente ao valor de ingresso;
- (ii) A empresa procurará que os trabalhadores evoluam a sua remuneração até atingir o valor de referência, de acordo com a avaliação de desempenho efetuada, os resultados operacionais das rotas e da empresa e a situação económica e financeira da empresa;
- (iii) As regras anteriores não excluem a faculdade de a empresa vir a atribuir remunerações de montantes superiores aos indicados, caso o nível de conhecimentos e competências assim o justifique.

ANEXO III

Companhias representadas pela RENA (em 2017)

Aigle Azur.
Air France.
British Airways.
Brussels Airlines.
Deutsche Lufthansa, A.G.
Emirates Airline.
KLM - Companhia Real Holandesa de Aviação.
LAM - Linhas Aéreas de Moçambique.
Lufthansa Cargo AG.
Royal Air Maroc.
Swiss - International Air Lines.
TAAG - Angola Airlines.
TACV - Transportes Aéreos de Cabo Verde.
Tunisair.
Turkish Airlines.
United Airlines.

ANEXO IV

(Cláusula 102.ª)**Parentalidade**

Artigo 33.º

Parentalidade

- 1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

Artigo 33.º-A

Referências

- 1- Todas as referências feitas na presente subsecção à mãe e ao pai consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.
- 2- O titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto nas alíneas *a)* ou *b)* do número 1 do artigo 36.º goza da licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai.
- 3- Às situações de adoção por casais do mesmo sexo aplica-se o disposto nos artigos 44.º e 64.º

Artigo 34.º

Articulação com regime de protecção social

- 1- A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.
- 2- Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

Artigo 35.º

Protecção na parentalidade

- 1- A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adopção;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das Regiões Autónomas;
- g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para consulta pré-natal;
- j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
- k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- l) Faltas para assistência a filho;
- m) Faltas para assistência a neto;
- n) Licença para assistência a filho;
- o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- t) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Artigo 35.º-A

1- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.

2- Incluem-se na proibição do número 1, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Artigo 36.º

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1- No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 37.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de

tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

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

Artigo 37.º-A

Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto

1- A trabalhadora grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da sua ilha de residência para realização de parto, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, tem direito a licença pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário e adequado à deslocação para aquele fim, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número 1, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Artigo 38.º

Licença por interrupção da gravidez

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

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

Artigo 38.º-A

Falta por luto gestacional

1- Nos casos em que não haja lugar à licença prevista no artigo anterior, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos.

2- O pai tem direito a faltar ao trabalho até três dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença prevista no artigo anterior ou a falta prevista no número anterior.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, a trabalhadora e o trabalhador informam os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico.

4- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1 e 2.

Artigo 39.º

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Artigo 40.º

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte.

4- Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no número 1 ou no número 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

5- Na situação de cumulação prevista no número anterior:

a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;

b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;

c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

6- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

7- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 6.

8- Nas situações previstas no número anterior, em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

9- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

10- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 7 e 8 ou do período de 30 dias estabelecido no número anterior, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

11- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

12- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

13- Na falta da declaração referida no número 10, a licença é gozada pela mãe.

14- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

15- O acréscimo da licença previsto nos números 7, 8 e 9 e a suspensão da licença prevista no número anterior são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

16- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 14, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 7 e 8.

17- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4, 6 a 10, 12 ou

Artigo 41.º

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Artigo 42.º

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença com a duração referida nos números 1, 3, 6, 7, 8 ou 9 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número 1.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no número 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

4- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 4.

Artigo 44.º

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 a 3 do artigo 40.º

2- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai, nos termos do artigo anterior.

3- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número 1 é acrescido de 30 dias e o período de licença referido no número 2 é acrescido de 2 dias, por cada adoção além da primeira.

4- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 a 3 do artigo 40.º

5- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

6- O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.

7- Para efeitos do disposto no número anterior, o candidato a adotante que pretenda gozar parte da licença parental inicial deve informar desse propósito o empregador e apresentar documento que comprove o período de transição e acompanhamento, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

8- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

9- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

10- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

11- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apre-

sentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

12- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

13- Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

14- O disposto no presente artigo aplica-se, com as necessárias adaptações, às famílias de acolhimento.

15- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4, 6, 8, 10, 11 ou 14.

Artigo 45.º

Dispensa para avaliação para a adoção e acolhimento familiar

1- Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

2- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 46.º

Dispensa para consulta pré-natal

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 46.º-A

Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida

1- O trabalhador tem direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida (PMA).

2- O empregador pode exigir ao trabalhador a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

3- Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

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

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 49.º

Falta para assistência a filho

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 50.º

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5- O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos números 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 51.º

Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Trabalho a tempo parcial durante três meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores;

d) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

e) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 52.º

Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

- d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.
- 7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.
- 8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.
- 9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Artigo 53.º

Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

- 1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.
- 2- Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.
- 3- A licença prevista no número 1 pode ser prorrogável até ao limite máximo de seis anos, nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico.
- 4- O limite máximo definido no número 3 não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico.
- 5- É aplicável à licença prevista nos números 1, 3 e 4 o regime constante dos números 3 a 8 do artigo anterior.
- 6- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1, 3 ou 4.

Lisboa, 31 de março de 2026.

Pela RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal:

Benjamim Mendes, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, mandatário.

Fernando José Miguel Pereira Henriques, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC:

Jaime Santos da Silva, mandatário.

Depositado a 29 de abril de 2026, a fl. 136 do livro n.º 13, com o n.º 90/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Casbuscais, L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA

Aos 23 dias do mês de março de 2026, a Casbuscais, L.^{da}, e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - acordaram em negociações diretas o texto que abaixo se discrimina, assim como, anexo I - Categorias profissionais, anexo II - Tabela salarial, anexo II-A - Tabela salarial - Motorista de serviço público, anexo III - Regulamento de fatos de trabalho, anexo IV - Regulamento de horários, anexo V - Ata interpretativa, por um lado a Casbuscais, L.^{da}, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical outorgante, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**(Área e âmbito)**

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por AE ou acordo de empresa, abrange, por um lado, a empresa Casbuscais, L.^{da}, CAE-49312, prestador de transporte regular interurbano em autocarros, a seguir referida por empresa e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA.

2- O presente AE abrange o concelho de Cascais.

3- O presente AE abrangerá um empregador e cerca de 250 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**(Vigência)**

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 48 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial (retribuição base), o seu período de vigência será de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano para o qual foram acordados.

4- 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 sobrevigência 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.

5- As demais cláusulas de expressão pecuniária, incluindo-se nestas últimas o valor das refeições, serão objeto de revisão anual a acordar pelas partes.

Cláusula 3.^a**(Revisão do AE)**

1- O regime de revisão do AE é o constante das disposições legais aplicáveis em vigor.

2- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 30 dias seguintes à receção da contraproposta.

Cláusula 4.^a

(Denúncia do AE)

O regime de denúncia do AE é o constante das disposições legais em vigor.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.^a

(Condições gerais de admissão)

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho na empresa Casbuscais, L.^{da}, que o/a candidato/a que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória, tenha habilitações compatíveis com a categoria a que se candidatar 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.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

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

- a) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direção ou quadros superiores;
- b) 180 dias para os restantes trabalhadores classificados em qualquer das categorias profissionais do anexo II.

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, quando se trate de contrato para a função de motoristas de serviço público a duração do contrato não pode ultrapassar um ano;
- 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- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- 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, ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.

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

6- Para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público os contratos a termo certo não terão duração superior a 12 meses no serviço público, após a formação.

Cláusula 7.^a

(Efeitos da falta de título profissional)

Aos motoristas de serviço público a quem haja sido apreendida temporariamente a licença de condução, quer dentro do período normal de trabalho, quer fora dele, é assegurado a alteração da marcação das férias para o período de inibição de conduzir, caso o período de inibição de conduzir seja superior às férias por gozar, será concedida licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão, até ao limite máximo de 3 meses.

Cláusula 8.^a

(Quadros de pessoal)

1- A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

2- A empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, aos respetivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço com a indicação das quantias destinadas ao pagamento das quotas.

Cláusula 9.^a**(Categorias profissionais)**

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

2- 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 a retribuição mais elevada.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partesCláusula 10.^a**(Deveres do empregador)**

1- O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou do presente AE;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Garantir aos trabalhadores do horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais de transporte público, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- k) Garantir aos trabalhadores do horário fixo que por motivos imperiosos sejam forçados a iniciar ou a terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais de transporte público, salvo os casos em que o trabalhador se encontre deslocado;
- l) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório;
- m) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

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

4- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

5- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Cláusula 11.^a**(Deveres dos trabalhadores)**

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

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE;
- k) Sujeitar-se às análises a efetuar pelos serviços de medicina do trabalho na empresa para avaliação do grau de alcoolemia no sangue, durante o tempo de trabalho;
- l) Prestar contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que sejam confiados à sua guarda;
- m) Participar, detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 12.^a**(Garantias dos trabalhadores)**

1- É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
- k) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo escrito do trabalhador;
- l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador quaisquer descontos no seu vencimento, nomeadamente, resultantes dos causados por acidente ou avarias nas viaturas ou máquinas com que trabalhe, salvo quando legal ou judicialmente permitidos ou impostos.

CAPÍTULO IV

Agente único

Cláusula 13.^a

(Agente único)

O subsídio de agente único, faz parte integrante da retribuição base dos trabalhadores com a função de motorista de serviço público, tendo por referência 8 horas por dia.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 14.^a

(Local de trabalho)

1- O trabalhador deve exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

2- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 15.^a

(Transferência do local de trabalho)

1- O trabalhador poderá ser transferido, 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 1 desta cláusula, o trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

(Horário de trabalho)

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

2- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

3- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adotados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes:

a) O período normal de trabalho diário dos tripulantes não deverá ultrapassar, as oito horas de trabalho efetivo.

4- Poderão ser isentos de horários de trabalho, os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou de confiança, desde que estes deem o seu acordo expresso a tal isenção.

5- O controle do exato cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este Acordo e não isentos de horário.

6- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; Os trabalhadores do tráfego têm direito, entre os dois períodos de trabalho diário a, pelo menos, uma hora livre entre as 10h00 e as 15h00 ou entre as 18h00 e as 22h30 para as suas refeições, exceto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime e este tenha obtido concordância da empresa, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

7- Excetuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço, que se considerará como prestação efetiva de trabalho; Neste tipo de horário de trabalho haverá sempre uma redução do número de horas trabalhadas, que se situará entre um mínimo de 7 e um máximo de 8 horas.

8- Aos motoristas de serviço público, o intervalo de meia hora aplicar-se-á no início ou no fim do serviço, sendo considerado como tempo de prestação efetiva de trabalho.

9- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a 11 horas.

10- Para os trabalhadores do tráfego, desde que haja acordo dos próprios, e dentro das possibilidades e necessidades expostas na cláusula 39.^a, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um único intervalo superior a 2 horas e inferior a 7 horas.

11- Aos trabalhadores do tráfego que aceitem praticar este tipo de horário de trabalho, mesmo que de forma esporádica, será atribuído um subsídio de horários partidos, constante da cláusula 39.^a

12- Este regime de trabalho, pressupõe a atribuição de folga ao sábado e domingo, aos trabalhadores que praticam este tipo de horário.

13- Os respetivos pedidos por parte dos trabalhadores e autorização, por parte da empresa, serão solicitados até ao dia 15 de dezembro e serão renovados no início de cada ano civil e vigorará durante o mesmo.

14- Os trabalhadores em regime de turnos e os diretamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo no caso em que motivos graves de interesse para o trabalhador, devidamente justificadas, não lhe permitam continuar ao serviço.

15- No caso específico do tráfego, a substituição deverá estar assegurada no ato de render; se não estiver, duas atuações haverá a considerar:

a) Se se trata de uma rendição intermédia, continuará o trabalhador com o carro até ao terminal da carreira e aí informar-se-á telefonicamente se já tem substituto e em que local. Se houver substituto continuará com a carreira até ao novo local de rendição;

b) Se não estiver garantido substituto, pode recolher diretamente à estação, se assim o entender;

c) Se se trata de uma rendição no terminal da carreira, só continuará com o serviço se lhe for assegurada rendição ao longo do percurso a fazer. Se tal não for assegurado, pode recolher imediatamente à estação;

d) Se depois de assegurada a rendição ela não vier a acontecer, o tempo de trabalho em excesso será pago com o acréscimo de 100 %.

16- É entendimento comum das partes outorgantes, para efeitos do disposto no número 3, que o período de trabalho efetivo semanal para os trabalhadores do tráfego é o tempo de trabalho em condução, com exclusão de qualquer período de tempo utilizado em tarefas complementares; para os restantes trabalhadores considera-se o período de trabalho efetivo semanal com exclusão do período de tolerância no final de cada dia.

17- Os trabalhadores do tráfego terão de ter conhecimento do serviço que lhes for atribuído com uma antecedência de três dias; se houver supressão do mesmo a empresa obriga-se a informar previamente o trabalhador e ser-lhe-á garantido, outro serviço, compatível com o anterior, por forma a não variar mais de 60 minutos do início ou do termo do serviço que lhe estava atribuído inicialmente.

18- Nos serviços com interrupção para refeição, conforme se refere no número 6 desta cláusula, o local onde o trabalhador deve retomar o trabalho após a interrupção para a refeição deve ser o mesmo onde o interrompeu. Sempre que o local de retoma do período de trabalho não coincida com o local de interrupção de refeição, o tempo de deslocação será considerado no período total de trabalho diário.

Cláusula 17.^a

(Flexibilidade de horário)

Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efetuada através do regime de horário flexível, conforme anexo IV, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 18.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titulares desses cargos ou nas situações previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número 1, do artigo 218.º do Código do Trabalho.

2- A isenção de horário de trabalho dá direito, no mínimo, a uma retribuição específica correspondente a 20 % da respetiva retribuição mensal.

3- O pagamento da remuneração especial por isenção de horário de trabalho é também devido nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 19.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar:

- a) Em regime de horário fixo, o prestado fora do período normal de trabalho normal diário;
- b) Em regime de horário móvel, o prestado para além da duração diária do trabalho normal.

2- Só em casos justificáveis ou nos previstos na lei poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar nas situações previstas na lei.

3- No caso previsto no número anterior, a prestação do trabalho suplementar não ultrapassará um total de duzentas horas por ano civil.

4- O período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

- a) Excursões de autocarros;
- b) Demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
- c) Em serviços de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- d) Em serviços administrativos, para cumprimento de prazos certos e legais;
- e) Por congestionamento de tráfego, por corte e desvio da via, por acidentes ou por obras.

Cláusula 20.^a

(Trabalho noturno)

Considera-se trabalho noturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas, compreendendo o intervalo entre as 20h30 e as 6h30.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

(Descanso semanal e feriados)

1- Todos os trabalhadores têm direito a 2 dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e domingo.

2- Aos trabalhadores ligados ao movimento e a todos aqueles que a natureza do trabalho não permita descansar sempre ao sábado e domingo, ser-lhes-á assegurado um horário que lhes garanta 2 dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de 6 dias consecutivos, e que permita a coincidência com o domingo, pelo menos de 5 em 5 semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa, os restantes trabalhadores integrarão a folga de sábado e domingo, quando houver necessidades estipuladas pela empresa, e respeitará a sua antiguidade na categoria profissional que detêm, caso o trabalhador assim o pretenda.

3- Só não se consideram dias úteis os domingos ou dias equiparados e feriados.

4- São feriados os que a lei estabelece e que, à data da assinatura deste acordo, são os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 13 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;

- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

5- Os trabalhadores da folga rotativa que, por exigência do seu serviço normal, tenham de trabalhar em dias feriados, incluindo os coincidentes com o sábado e o domingo, serão remunerados, nestes dias, com um acréscimo de 200 % da sua retribuição normal; o trabalho efetuado nestes dias terá de ser prestado de forma rotativa por todos os trabalhadores da folga rotativa.

6- Sempre que um trabalhador seja colocado numa situação de disponibilidade para trabalhar num feriado não poderá, mesmo que previamente informado, ser retirado dessa situação de disponibilidade.

7- Os trabalhadores do movimento em regime de folga rotativa passam a ter a seguinte rotação de descanso semanal:

- Segunda-feira/terça-feira;
- Terça-feira/quarta-feira;
- Quarta-feira/quinta-feira;
- Quinta-feira/sexta-feira;
- Sexta-feira/sábado/domingo;
- Sábado/domingo;
- Sábado/domingo/segunda-feira.

Cláusula 22.^a

(Direito a férias)

1- Todo o trabalhador terá direito, nos termos da lei, a 22 dias úteis de férias por ano, salvo os casos previstos no número 3 desta cláusula.

2- As férias terão início no primeiro dia a seguir à folga.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de assinatura do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis. (*Alteração de redação*).

4- A duração do período de férias prevista no número 1 é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Um dia de férias com zero faltas totais, ou parciais ao serviço, sempre que o absentismo global da empresa se mantenha abaixo de 7,5 %;

b) Ao dia da cláusula anterior, acrescem 2 dias de férias aos motoristas de serviço público, que não tenham tido acidentes ocorridos no último ano civil e de que resultem atribuição de responsabilidade por entidades públicas ou seguradoras.

Cláusula 23.^a

(Marcação de férias)

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas na época normal de férias, compreendida entre 1 de maio e 31 outubro.

2- No caso dos trabalhadores do movimento, serão marcadas ao longo do ano civil, sendo a empresa obrigada a marcar, caso o trabalhador o solicite, 10, 11 ou 12 dos dias de férias, conforme o seu regime de folgas, entre 1 de maio e 30 de outubro, podendo marcar os restantes para qualquer período do ano.

3- Para os efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerado o sábado e o domingo com exceção dos trabalhadores de laboração contínua. Sempre que os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituições daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

4- É vedado ao empregador interromper as férias do trabalhador contra sua vontade depois de este ter iniciado, exceto por motivos imperiosos e justificados.

Cláusula 24.^a

(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, 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 comunicar à empresa que pretende retomar o trabalho e apresentar-se de imediato.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 25.^a

(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- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a cinco minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Ficam expressamente excluídos do disposto no número anterior todos os trabalhadores da área movimento e, da área manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção e técnico de pneus, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 26.^a

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento, sempre que devidamente solicitadas;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei, a que não poderão ser computados os dias de descanso, feriados ou férias; Durante 20 dias consecutivos completos, a que não poderão ser computados os dias de descanso, feriados ou férias, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um, devendo o trabalhador apresentar o devido comprovativo do estabelecimento escolar;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando desde já, como tal, o dia de aniversário do trabalhador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 27.^a

(Falta por data natalícia)

1- Ao abrigo da alínea *k)* do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, a empresa declara estar expressamente autorizada e aprovada a falta ao serviço do trabalhador no dia do seu aniversário natalício, com direito a remuneração.

2- Se o aniversário for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a faltar ao serviço no dia 1 de março.

3- Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício não se encontra o serviço, por se encontrar de férias ou folga, a respetiva falta está autorizada e aprovada no primeiro dia útil de trabalho imediatamente seguinte.

Cláusula 28.^a

(Efeitos de 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 g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE;

c) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 29.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta 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 grave, com possibilidade de incorrer em despedimento por justa causa, 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 30.^a

(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:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30} = \text{Retribuição diária}$$

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 31.^a

(Retribuição do trabalho)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e outras remunerações regulares e periódicas feitas direta ou indiretamente feitas em dinheiro ou espécie.

3- As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo, são as constantes dos anexos II e II-A.

4- A retribuição será paga ou posta à disposição dos trabalhadores até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere, durante o seu período de trabalho.

5- A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta atividade, salvo se for acordado outro local ou pagamento por meio de cheque ou transferência bancária.

6- Ao trabalhador será apresentado o recibo respeitante ao pagamento efetuado.

Cláusula 32.^a**(Carreiras profissionais)**

1- A carreira de motorista de serviço público terá níveis remuneratórios, com os seguintes períodos máximos de permanência:

Nível	0	0A	1	2	3	4	5	6	7
Tempo de permanência	Admissão	18 meses	3 anos	3 anos	3 anos	3 anos	3 anos	3 anos	5 anos
Antiguidade	0	18 meses	3 anos	6 anos	9 anos	12 anos	15 anos	18 anos	23 anos

a) O nível 0A entra, imediatamente, em vigor. A transição do nível 0 para o nível 0A é feita automaticamente ao fim de 18 meses de permanência no nível 0/à data de admissão. A transição do nível 0A para o nível 1 é feita automaticamente logo que o trabalhador complete 18 meses após a passagem para o nível 0A;

b) A transição do nível 1 para os níveis seguintes até ao nível 6, são automaticamente atingidos ao fim de 3 anos de permanência por nível. (Equivale 18 anos de antiguidade);

c) A transição do nível 6 para o nível 7 será automaticamente ao fim de 5 anos de permanência no nível 6. (Equivale a 23 anos de antiguidade).

2- Para as restantes categorias profissionais constantes no anexo II, terão direito a uma diuturnidade, que corresponderá a 1,58 % do escalão X do respetivo anexo, de três em três anos, até ao limite de sete, que fará parte integrante da retribuição.

3- Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento imediatamente anterior.

Cláusula 33.^a**(Abono para falhas)**

1- Os trabalhadores de escritório com funções de caixa receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 22,00 €, que passará a ser parte integrante da retribuição.

2- Sempre que os trabalhadores referidos nos números 1 sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

Cláusula 34.^a**(Remuneração por trabalho noturno)**

O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 25 % em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 35.^a**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % para a primeira hora;

b) 75 % para as restantes.

Cláusula 36.^a**(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)**

1- O trabalho prestado em dia de feriado ou em dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200 %.

2- Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho, será sempre pago como dia completo de trabalho.

3- Cada hora ou fração trabalhada para além do equivalente ao período de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na clausula seguinte.

Cláusula 37.^a**(Determinação do valor da hora normal)**

1- Para efeito de remuneração de trabalho suplementar, de trabalho noturno e prestado em dias feriados, o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal} + \text{diuturnidades}) \times 1}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52} = \text{Valor hora normal}$$

2- Para efeito de remuneração de trabalho prestado em dias de descanso semanal, o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal} + \text{diuturnidades}) \times 1}{30} = \text{Valor hora normal}$$

Cláusula 38.^a**(Retribuição do período de férias e subsídio)**

1- A retribuição do período de férias corresponde a um subsídio de montante igual à retribuição base, e respetivas diuturnidades correspondente ao período de férias a que tem direito.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser 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 uteis consecutivos.

4- No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo de direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

5- A prestação compensatória do subsídio de férias dos trabalhadores que, por terem estado impedidos para o trabalho, por doença ou parentalidade subsidiada, durante o período relativo a um ano civil, deverão ser solicitadas à Segurança Social no prazo estabelecido por esta entidade.

6- A empresa complementarará ao trabalhador que esteja nas condições referidas no número anterior o subsídio de férias, pelo montante a que teria direito se não se tivesse verificado o impedimento, exceto se estiver de impedimento prolongado durante todo o ano civil.

7- Sempre que cesse o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

Cláusula 39.^a**(Subsídio de horários meios-dias)**

1- Consideram-se em regime de horários partidos para efeitos desta cláusula, os trabalhadores que, mantendo embora os limites máximos de período normal de trabalho, estejam sujeitos a variações diárias de intervalo consagradas na cláusula 17.^a, no seu ponto 10.

2- Os trabalhadores que estejam sujeitos a estes horários partidos têm direito a um subsídio mensal de 200,00 euros.

3- O direito a este subsídio cessa quando o trabalhador deixe de estar sujeito a este regime de trabalho.

4- Para os trabalhadores que, eventualmente, se disponibilizem para executar este regime de horários partidos, forma esporádica, para substituição de trabalhador referido no ponto 1 desta cláusula, será pago proporcionalmente os dias trabalhados, determinada pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Subsídio mensal}}{22 \text{ dias}}$$

5- Aos trabalhadores mencionados no ponto 1 desta cláusula, aplicar-se-á a mesma fórmula referida no ponto anterior, relativamente ao montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração, não salvaguarda na cláusula 27.^a ponto 2.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição base, e respetivas diuturnidades o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.

2- Os trabalhadores que no ano da 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 desse ano.

3- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho o trabalhador que por motivos de doença devidamente comprovada tenha estado ausente do serviço, por um período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

4- Caso o trabalhador se encontre em situação de baixa por um período superior a 30 dias seguidos, a prestação compensatória do subsídio de Natal será suportada pela Segurança Social. O trabalhador deve solicitar à Segurança Social esse pagamento no prazo de 6 meses a partir de 1 de janeiro do ano seguinte àquele em que o subsídio de Natal se venceu.

5- Assim que o trabalhador faça prova do montante recebido da Segurança Social, por efeito dessa prestação compensatória, a Empresa suportará o diferencial até perfazer 100 % da sua retribuição mensal.

Cláusula 41.^a

(Remuneração por substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, receberá desde o início a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituído, sem prejuízo de eventuais subsídios e regalias.

2- Se a substituição se prolongar além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 42.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação do trabalho no valor de 7,20 €.

2- Os trabalhadores com contrato a tempo parcial terão direito a um subsídio na proporção do tempo de trabalho.

3- Não têm direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso da primeira refeição.

Cláusula 43.^a

(Ajuramentação)

Os trabalhadores que desempenham funções de fiscalização de tráfego, e enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10 % da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 44.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)

A parentalidade, os trabalhadores menores e os trabalhadores-estudantes aplicam-se os regimes previstos na lei.

Cláusula 45.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na lei.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, 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 serviço prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 46.^a

(Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE e na lei, poderá ser punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 47.^a

(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 a), b) e c) do número anterior.

Cláusula 48.^a

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

Cláusula 49.^a

(Tramitação processual disciplinar)

O regime de tramitação processual disciplinar do AE é o constante das disposições legais em vigor.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 50.^a

(Princípios gerais)

1- A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança observando as disposições legais aplicáveis.

2- A segurança no trabalho, na empresa, terá como objeto fundamental a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e a eliminação progressiva das condições ambientais gravosas.

Cláusula 51.^a**(Deveres específicos da empresa)**

São deveres da empresa:

- a) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável, o disposto nesta convenção e no regulamento de higiene e segurança dela emergente;
- b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes;
- c) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspetos de higiene e segurança no trabalho;
- d) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei, e do regulamento emergente deste AE conduzido pelos órgãos responsáveis pela higiene e segurança no trabalho;
- e) Facultar cópia do processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, às comissões de higiene e segurança, quando existam;
- f) Ouvir as comissões de higiene e segurança em matéria da sua competência.

Cláusula 52.^a**(Deveres específicos dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição, mantendo-o em bom estado de conservação;
- b) Colaborar na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes de trabalho;
- c) Eleger os seus representantes na comissão de higiene e segurança.

Cláusula 53.^a**(Requisitos específicos)**

- a) Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis (abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos à humidade e intempérie (lavadores e outros) a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, luvas de borracha, calças e casaco de PVC dotado de capuz;
- b) O trabalhador eletricitista terá sempre direito a recusar ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente no respeitante a normas de segurança de instalações elétricas;
- c) O trabalhador eletricitista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional;
- d) Sempre que no exercício da profissão o trabalhador eletricitista corra o risco de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Medicina do trabalhoCláusula 54.^a**(Serviços de medicina do trabalho)**

- 1- A empresa providenciará pelo aperfeiçoamento dos serviços de medicina do trabalho já existentes de harmonia e para os fins previstos nas disposições legais aplicáveis.
- 2- Os serviços de medicina do trabalho têm por fim a defesa e promoção da saúde dos trabalhadores e o estudo e vigilância das condições de trabalho, com repercussão na saúde daqueles.
- 3- Estes serviços têm caráter essencialmente preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.
- 4- Os trabalhadores têm direito de apresentar aos serviços de medicina do trabalho da empresa reclamações ou sugestões referentes a eventuais deficiências, quer na organização daqueles serviços, quer quanto à higiene e salubridade nos locais de trabalho, que possam ter repercussão nas condições de saúde.
- 5- A empresa comportará os custos dos exames médicos ou outros prestados no âmbito da medicina do trabalho.

Cláusula 55.^a**(Exames médicos)**

1- Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de exames médicos de caráter preventivo, bem como exames complementares clinicamente determinados.

2- A periodicidade dos exames médicos de caráter preventivo é a prevista na lei, sem prejuízo do que vier a ser disposto no regulamento.

Cláusula 56.^a**(Estatuto)**

Os serviços de medicina do trabalho terão asseguradas a independência moral e técnica e, bem assim, as garantias de funcionamento de acordo com as normas relativas ao segredo profissional.

CAPÍTULO XIV

Formação profissionalCláusula 57.^a**(Princípios gerais)**

O regime da formação profissional é o previsto na lei.

Cláusula 58.^a**(Obtenção e renovação de certificado)**

1- O direito ao acesso profissional implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento para todas as funções, de acordo com o desenvolvimento das respetivas carreiras profissionais.

2- A empresa obriga-se a proporcionar a todos os trabalhadores a formação requerida para o cabal desempenho dos respetivos postos de trabalho, por forma a adaptar o trabalhador à evolução tecnológica daqueles.

3- Os trabalhadores em formação manterão o direito a todos os abonos ou subsídios decorrentes do normal desempenho das suas funções.

4- Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em ações de formação profissional - aperfeiçoamento, especialização, reciclagem - não poderão recusar a sua participação em tais ações, quer no âmbito das suas funções, quer como meio de desenvolvimento, enriquecimento e evolução profissional.

5- Enquanto decorrerem os períodos de formação, poderá a empresa recusar as mudanças de profissão ou admissão a concurso para profissões fora da carreira profissional do trabalhador.

6- A empresa obriga-se a suportar todos os custos, o que inclui os custos administrativos, com a obtenção e renovação da CQM, do CAM e quando aplicável, o cartão de TCC e o cartão de tacógrafo digital, ficando o trabalhador obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade dos títulos obtidos. Caso o contrato cesse antes desse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta a data de validade dos títulos cujos custos foram suportados pela empresa.

7- A formação que alude a presente cláusula é considerada para efeito de crédito de horas previsto no Código do Trabalho.

8- A empresa obriga-se a informar a realização dos cursos de formação com, pelo menos, 5 dias.

9- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente até 40 horas/ano (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

Cláusula 59.^a**(Formação profissional)**

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 15 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito ao pagamento da formação ministrada, a toda a retribuição detida pelo trabalhador e conta como tempo de serviço efetivo.

5- A empresa compromete-se a suportar os custos da formação profissional do trabalhador, mediante apresentação de fatura emitida em nome da empresa, até ao valor máximo do valor da hora normal de trabalho conforme previsto no presente acordo por hora de formação. Qualquer montante que exceda este limite será da responsabilidade do trabalhador.

6- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

7- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

CAPÍTULO XV

Reconversão profissional

Cláusula 60.^a

(Reconversão profissional)

Os trabalhadores que, em virtude de exame médico do serviço de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das suas funções, entram em regime de reconversão.

1- A empresa fará a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por qualquer razão, se incapacitem parcialmente, com a exceção dos casos em que comprovadamente na empresa, não exista disponível outro posto de trabalho compatível.

2- Da reconversão não pode resultar baixa da retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

3- A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter, a sua inscrição para o preenchimento do lugar; aqueles deverão informar por escrito e no prazo de 8 dias, se aceitam ou não a oferta do lugar, e neste último caso, quais as razões da recusa.

4- O trabalhador não poderá recusar mais de 2 ofertas de postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar e é punível nos termos da cláusula disciplinar.

5- O trabalhador com incapacidade parcial, desde que satisfeitas as necessárias condições de saúde e habilitações, terá preferência no preenchimento de vagas que se venham a verificar nas profissões compatíveis com a sua incapacidade.

6- Sempre que um trabalhador no exercício das suas funções, ponha em perigo grave os bens da empresa ou bens estranhos, a vida de outros trabalhadores ou pessoas estranhas à empresa, poderá ser objeto de reconversão profissional, desde que se prove, através de inquérito disciplinar, ou exame técnico feito com a presença de representantes sindicais, a sua incapacidade para as funções que desempenha.

CAPÍTULO XVI

Regalias sociais

Cláusula 61.^a

(Transporte)

Têm direito a transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa, todos os trabalhadores, no ativo, o cônjuge ou membro de união de facto legalmente reconhecida e os filhos ou equiparados, ou enquanto estudantes de qualquer grau de ensino ou com direito ao abono de família, ou enquanto forem incapacitados ou deficientes físicos ou mentais, enquanto o trabalhador seja ativo na empresa.

Cláusula 62.^a**(Assistência judicial e pecuniária)**

1- Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por atos cometidos no exercício, ou por causa do exercício das suas funções, será garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

2- A assistência referida cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

CAPÍTULO XVII

Fatos de trabalhoCláusula 63.^a**(Princípios gerais)**

1- A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2- O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3- O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo III.

CAPÍTULO XVIII

Refeitórios e baresCláusula 64.^a**(Princípios gerais)**

1- A empresa manterá, quando se justifique, sem carácter lucrativo, os serviços de bares e refeitórios.

2- O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respetivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração.

CAPÍTULO XIX

Cláusula 65.^a**(Comissão paritária)**

1- Será constituída uma comissão paritária, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados por um elemento por cada parte.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, 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 mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, a seguinte atribuição:

a) Interpretação do presente AE.

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 AE.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para cada deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- A deliberação tomada por unanimidade é depositada e publicada nos mesmos termos da convenção coletiva e considera-se para todos os efeitos como integrando o AE.

8- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 66.^a

(Atualização retributiva base 2026)

1- A retribuição base da categoria profissional de motorista de serviço público, será atualizada em 2026 nos seguintes termos:

a) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2026 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2025, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMMG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2026, ou a percentagem da inflação do ano anterior (Índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior.

2- A atualização das restantes categorias profissionais, será efetuada imperativamente, com referência ao mesmo período temporal, através da aplicação da percentagem que resulte da atualização do nível base da categoria de motorista de serviço público.

3- Caso exista atualização na tabela salarial ou em qualquer outra matéria pecuniária, nas empresas abrangidas pelo CCTV ANTROP, para além do valor estipulado em 1 de janeiro de 2026, no decorrer de 2026 a empresa Casbuscais, atualizará as respetivas rubricas, no mínimo, nos mesmos moldes.

Cascais, 23 de março de 2026.

Pela Casbuscais, L.^{da}:

Ernesto Ribeiro Martins, na qualidade de gerente.

Diogo Pedro Teixeira Ferreira, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Francisco Jorge Santos Oliveira, na qualidade de presidente.

Carlos Alberto Andrade Pires, na qualidade de membro da direção.

ANEXO I

Categorias profissionais

Responsável de departamento movimento - É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros, providencia pelo cumprimento dos horários respetivos, coordena as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos. Pode conduzir nas instalações da empresa, ou fora dela, nos casos de substituição de veículos pesados de passageiros, fora do serviço regular e normal de transporte, se, para tal estiver habilitado. Elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral. Procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação. Elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente. Mantém atualizados mapas de movimento de veículos. Pode elaborar registos e verificar a sua exatidão no que respeita a combustíveis. Verifica e autêntica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afeto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição. Assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal. É o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado. Garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito. Coordena a informação ao público na estação.

Técnico de movimento de 1.^a - É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento. Pode conduzir nas instalações da empresa, ou fora dela, nos casos de substituição de veículos pesados de passageiros, fora do serviço regular e normal de transporte, se, para tal estiver habilitado. Elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral. Coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte. Coordena e acompanha indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço público. Dirige o movimento em feiras, festas ou mercados, sempre que se justifique. Propõe atuações à execução do movimento da área e sugestões de melhoria na operação e na área comercial. Controla a atuação dos motoristas de serviço público.

Técnico de movimento de 2.^a - É o trabalhador a quem compete, sob supervisão de um técnico de movimento de 1.^a, providenciar pelo cumprimento do serviço programado, coordenando partidas e chegadas, analisando as causas de atrasos e elaborando relatórios sobre as ocorrências do movimento. Mantém atualizados mapas e

registos de movimento de veículos, verificando a exatidão dos consumos de combustível e outros elementos de controlo operacional. Coordena e acompanha o movimento da estação, assegura a informação ao público, organiza o expediente diário e dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que tal se justifique. Sempre que tal seja determinado por um superior hierárquico, compete-lhe exercer as funções de motorista de serviço público.

Em todas as atividades desenvolvidas, cumpre e promove a política de qualidade, ambiente e segurança definida pela empresa

Motorista de serviço público - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos pesados de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos, exercendo funções em regime de agente único. 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.

Responsável de departamento manutenção - Estuda, organiza, dirige, coordena e gere, nos limites dos poderes que lhe são conferidos, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

Técnico de manutenção - É o trabalhador que, sob orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

Trabalhador não especializado manutenção - É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respetivas funções, podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de abastecimento/carregamento de viaturas, limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros. Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz.

Responsável de departamento administrativo - Estuda, organiza, dirige, coordena e gere, nos limites dos poderes que lhe são conferidos, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

Técnico administrativo - 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 técnico administrativo, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Auxiliar administrativo - É o trabalhador que executa tarefas em funções administrativas, de forma eficiente e organizada de apoio à respetiva área de gestão, através da redação documentos, uso de ferramentas digitais, organização de arquivos e suporte às atividades de escritório, preparando-os para desempenhar um papel essencial em diferentes contextos organizacionais.

ANEXO II

Tabela salarial

Atualizada com valores de 2026

Grupo	Categoria profissional	Retribuição base
I	Responsável de departamento movimento	1 332,69 €
II	Técnico movimento de 1. ^a	1 280,57 €
III	Técnico movimento de 2. ^a	1 228,45 €
IV	Motorista serviço público	1 178,49 €
V	Responsável de departamento manutenção	1 332,69 €
VI	Responsável de departamento administrativo	1 332,69 €
VII	Trabalhador não especializado manutenção	920,00 €
VIII	Técnico manutenção	1 028,49 €

IX	Técnico administrativo	1 028,49 €
X	Auxiliar administrativo	920,00 €

ANEXO II-A

Tabela salarial

Níveis	0	0A	1	2	3	4	5	6	7
Remuneração	1 178,49 €	1 190,70 €	1 202,90 €	1 227,32 €	1 251,73 €	1 276,13 €	1 300,54 €	1 324,96 €	1 365,65 €

ANEXO III

Regulamento de Fatos de Trabalho

Em norma interna é fixado o normativo referente a fardamentos e fatos de trabalho.

ANEXO IV

Regulamento de Horários

CAPÍTULO I

Flexibilidade de horário

Artigo 1.º

Flexibilidade de horário

1- A integração no regime de flexibilidade é de aceitação individual e carece de acordo da empresa.

Artigo 2.º

Prestação de trabalho

1- A prestação de trabalho decorre entre as 8h00 e as 19h30, com plataformas fixas (período de prestação obrigatória) entre as 10h00 e as 12h30 e entre as 14h30 e as 17h00.

2- É a obrigatória a utilização mínima de uma hora de intervalo de descanso entre as 12h30 e as 14h30.

3- O regime de horário flexível não dispensa os trabalhadores de comparecer às reuniões de trabalho para as quais sejam convocadas ou responderem a outras situações que visem assegurar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, dentro do período normal de atividade, entre as 8h00 e as 19h30, sendo:

- Das 8h00 às 10h00 - Margem móvel de entrada - Duas horas;
- Das 10h00 às 12h30 - Período de presença obrigatório - Duas horas e trinta minutos;
- Das 12h30 às 14h30 - Margem móvel de intervalo de descanso - Duas horas, sendo obrigatória a utilização mínima de uma hora;
- Das 14h30 às 17h00 - Período de presença obrigatória - Duas horas e trinta minutos;
- Das 17h30 às 19h30 - Margem móvel de saída - Duas horas e trinta.

Artigo 3.º

Regime do período de trabalho

1- O tempo de trabalho a prestar é de quarenta horas semanais, distribuído de segunda a sexta-feira, ou o seu equivalente mensal.

2- Em cada período normal de funcionamento do serviço, todos os subperíodos podem ser livremente geridos por cada trabalhador, dentro dos limites fixados no artigo anterior, exceto os que tenham carácter obrigatório (plataformas fixas), sem prejuízo do estabelecido no número 4 do presente artigo.

3- A duração máxima diária é de nove horas, ficando vedado a prestação de mais de cinco horas consecutivas de trabalho, salvo em casos excepcionais, como reuniões, execução de trabalhos urgentes e outros de estrita necessidade dos serviços, em qualquer caso com expressa validação do superior hierárquico.

4- A flexibilidade de horário não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, devendo ser garantido pelo responsável, em cada direção ou serviço, a presença de trabalhadores que assegurem tal objetivo.

5- Em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho, o dever de zelo dos trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível, integra:

- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos fixados;
- b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos, reuniões, ou outras atividades, mesmo que estas se prologuem para além dos períodos de presença obrigatória;
- c) Assegurar a realização do trabalho suplementar que lhe seja determinado.

Artigo 4.º

Regime de compensação

1- Os tempos de ausência nas plataformas móveis podem ser compensados desde que não seja afetado o normal funcionamento dos serviços.

2- A compensação de eventuais saldos negativos dos saldos negativos das plataformas móveis será efetuada pelo alargamento do período normal de trabalho diário até ao final do mês seguinte.

3- Quando por necessidade dos serviços forem prestadas mais horas do que as consideradas obrigatórias, conforme o número 1 do artigo anterior, o saldo positivo será considerado crédito a utilizar nas plataformas móveis, podendo transitar para o mês seguinte, nos mesmos termos do número 2 deste artigo.

4- O saldo negativo e o saldo positivo referidos no número 2 e 3 têm como limite máximo duração de oito horas.

Artigo 5.º

Assiduidade

1- As ausências do local de trabalho por parte dos trabalhadores que cumpram o estabelecido no artigo seguinte não prejudicam a assiduidade.

2- A ausência não autorizada do local de trabalho durante os períodos de tempo das plataformas fixas e o incumprimento do estabelecido no número 2 do artigo seguinte são considerados horas injustificadas.

Artigo 6.º

Faltas ao serviço

1- O débito de horas, não compensadas nos termos dos artigo 4.º, dá lugar à marcação de falta, que pode ser justificada nos termos de legislação aplicável.

2- As faltas dadas nos termos do número anterior são reportadas ao último dia do mês e aos dias que imediatamente o procedem, consoante o número de faltas.

3- É concedida a tolerância de violação de qualquer plataforma fixa à entrada para o trabalho ou no regresso após o intervalo para refeição, até uma hora em cada mês, compensáveis nas plataformas móveis, desde que a referida violação não ultrapasse os 15 minutos de cada vez.

4- O tempo de trabalho não prestado durante as plataformas fixas não é compensável, salvo no caso das ausências previstas no número anterior e no artigo 6.º, pelo que implica, para cada uma das plataformas fixas que ultrapassem os limites aí fixados, a marcação de falta correspondente ao período em causa.

Artigo 7.º

Procedimento salarial

1- O respeito pelas normas constantes do presente regulamento não afeta o processamento dos abonos devidos pela prestação efetiva de trabalho.

2- As faltas e outras ausências ao serviço injustificadas, durante períodos normais de trabalho para além de serem passivas de infrações disciplinares, afetam o processamento salarial nos termos legais. As mesmas não serão consideradas para a determinação do computo, medio de horas previsto neste regulamento, assim como, também não poderão ser compensadas em dias posteriores.

3- A realização de trabalho suplementar tem natureza excepcional e só pode ter lugar se previamente autorizada, devendo os respetivos registos ser validados pelo superior hierárquico que detenha competência atribuída para o efeito.

CAPÍTULO II

Isenção de horários de trabalho

Artigo 8.º

Trabalhadores isentos de horário de trabalho

1- Os trabalhadores integrados no regime de isenção de horário de trabalho não estão sujeitos aos períodos de presença obrigatória, nem à prática de um horário definido, no entanto estão obrigados à comparência diária ao serviço e ao cumprimento do seu período normal de trabalho auferido em termos mensais.

2- A isenção de horário de trabalho não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, devendo ser garantido pelo responsável em cada direção ou serviço, a presença de trabalhadores que assegurem tal objetivo.

3- Os trabalhadores com isenção de horários de trabalho utilizarão, no mínimo, uma hora para tomada de refeição.

CAPÍTULO III

Horários fixos e horários sujeitos de turnos

Artigo 9.º

Trabalhadores com horários fixos e com horários sujeitos a regime de turnos

A regras a aplicar aos trabalhadores com horário fixo e com horários sujeitos a regime de turnos são aplicados, são constantes do esquema seguinte:

Horário de turnos	Tolerância à entrada e saída até ao limite de 10 minutos, no máximo de 30 minutos por mês
Horário fixos	

CAPÍTULO IV

Disposições gerais

Artigo 10.º

Disposições gerais

Disposições gerais aplicáveis aos vários tipos de horários em vigor na empresa:

1- Todas as entradas e saídas são registadas no sistema de controlo eletrónico mediante cartão individual, com recolha e processamento de informação;

2- O suporte de identificação é pessoal e estritamente individual, constituindo infração disciplinar a sua utilização por outrem que não seja o seu titular;

3- A falta de marcação individual no sistema de controlo eletrónico é considerada ausências ao serviço;

4- O disposto no número anterior não se aplica nos casos de lapso comprovado, supável por confirmação do superior hierárquico em suporte próprio.

Artigo 11.º

Faltas injustificadas e aumento da duração do período de férias previstas no código do trabalho

As ausências e os períodos em débito que não forem objeto de justificação serão considerados injustificados para todos os efeitos legais.

Artigo 12.º

Norma revogatória

Consideram-se revogadas todas as disposições internas da empresa que contrariem o presente regulamento.

Artigo 13.º

Aplicação supletiva

Às situações não previstas no presente regulamento é aplicado o disposto neste acordo de empresa e na sua ausência, nos termos da lei.

ANEXO V

Ata interpretativa

Cláusula 14.^a

(Agente único)

O subsídio de agente único, a partir de 1 de janeiro de 2023, foi integrado na retribuição base dos trabalhadores com a função de motorista de serviço público, sendo o cálculo do mesmo feito no valor de 20 % de 785,00 €, ou seja 157,00 €, e tendo por referência 8 horas por dia. Esta integração foi feita tendo como referência o valor de remuneração base de 785,00 € mensais, o que representa, à data, um valor nominal de 80,00 € face ao salário mínimo nacional (705,00 €, em 2022). Deverá ser este o valor de referência para futuras negociações salariais.

Cláusula 15.^a

(Horário de trabalho)

Atendendo á alteração do período de intervalo relativo ao trabalho diário, no ponto 10 desta cláusula, ter sido modificado, passamos a citar, «(...) de não inferior a 4 horas nem superior a 7 horas (...)», assim como a sua aplicação estar restringida a não se poder «(...) iniciar-se antes das 5h30 nem depois das 8h30», para a redação constante do acordo atual, que passamos a citar «(...) ser interrompido por um único intervalo superior a 2 horas e inferior a 7 horas», os trabalhadores que desempenham este tipo de horário, anteriormente designado por meios-dias, a pedido do mesmo e autorizado pela empresa, conforme o ponto 13 desta cláusula, permanecerão com as regras anteriores estabelecidas até final do ano civil, exceto se aceitarem a proposta da empresa de alteração para os moldes atuais, ou, caso não aceitem durante o ano civil em curso, solicitem a sua continuidade para o ano seguinte, nos prazos estipulados (até 15 de dezembro deste ano civil), agora com os novos limites estabelecidos.

Cálculo das cláusulas de expressão pecuniária

Valor diuturnidade (Diuturnidades)	
Retribuição base (RB)	
Valor hora	Fórmula
Hora normal	$(RB + \text{Diuturnidades}) / 173,33$
Trabalho extra 1. ^a hora	$(RB + \text{Diuturnidades}) / 173,33 * 1,50$
Trabalho extra 2. ^a hora e restantes	$(RB + \text{Diuturnidades}) / 173,33 * 1,75$
Trabalho noturno	$(RB + \text{Diuturnidades}) / 173,33 * 0,25$
Trabalho em dias de descanso semanal	$(RB + \text{Diuturnidades}) / 240 * 2,00$
Trabalho suplementar em dias de descanso semanal	$(RB + \text{Diuturnidades}) / 240 * 3,00$
Trabalho em feriado	$(RB + \text{Diuturnidades}) / 173,3 * 2,00$
Trabalho suplementar em feriado	$(RB + \text{Diuturnidades}) / 173,3 * 3,00$

* Acréscimo.

Depositado a 4 de maio de 2026, a fl. 137 do livro n.º 13, com o n.º 93/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de julho de 2024, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2025, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área geográfica, âmbito, vigência e renovação**

1- O presente acordo de empresa, adiante também designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1222 trabalhadores.

3- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica (CAE) 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

4- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2026 ou, se posterior, no dia seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

5- O acordo de empresa vigora até 31 de dezembro de 2026, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

6- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa ou de qualquer uma das suas renovações.

TÍTULO IV

Regalias sociais

CAPÍTULO X

Complementos da pensão de reforma por velhice ou invalidez

Cláusula 51.^a

Limites dos valores da pensão e complemento de reforma

1- (...)

a) (...);

b) (...)

2- Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o valor do complemento mensal a pagar pela empresa não pode ser inferior a 130,00 euros nem superior a 2000,00 euros.

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXIV

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 114.^a

Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 116,55 euros mensais.

2- (...)

3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 62,89 euros mensais.

4- (...)

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 118.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- (...)

2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 13,17 euros.

3- (...)

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	5 423,00							
A2	4 069,00							
AE	3 392,00							
B	3 054,00							
C	2 784,00							
D	2 579,00	2 634,00	2 702,00	2 784,00				
E	2 404,00	2 459,00	2 512,00	2 579,00				
F	2 256,00	2 293,00	2 337,00	2 404,00				
G	2 106,00	2 148,00	2 201,00	2 256,00				
H-Não Operacional	1 361,00	1 606,00	1 878,00	2 106,00				
H-Operacional	1 199,00	1 361,00	1 468,00	1 606,00	1 740,00	1 878,00	2 011,00	2 106,00
I	1 226,00	1 268,00	1 306,00	1 361,00				
J	1 091,00	1 133,00	1 173,00	1 226,00				

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento

a) (...);

b) (...)

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II DELEGADO COMERCIAL III MÉDICO QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I DELEGADO COMERCIAL II INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I COORDENADOR TÉCNICO II DELEGADO COMERCIAL I ENFERMEIRO COORDENADOR INSPECTOR EQUIPAMENTO II QUADRO TÉCNICO II SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III COORDENADOR TÉCNICO I ENFERMEIRO INSPECTOR EQUIPAMENTO I QUADRO TÉCNICO I SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II DESENHADOR PROJECTISTA TÉCNICO ADMINISTRATIVO III TÉCNICO ESPECIALIZADO III TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III TÉCNICO SECRETARIADO II SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO SUPERVISOR MANUTENÇÃO I SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I TÉCNICO SECRETARIADO I SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I TÉCNICO ADMINISTRATIVO II TÉCNICO ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO ASSISTENTE ESPECIALIZADO COZINHEIRO MOTORISTA PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL TELEFONISTA
J	AUXILIAR ESTAFETA

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Lisboa, 23 de março de 2026.

Pela Petrogal, SA:

Alexandre Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

- Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ;

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos - SNEET;
- Sindicato dos Engenheiros - SERS;
- Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante - SEMM.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Paulo César Silvério Mota, na qualidade de mandatário.

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato da Energia - SINERGIA:

António Carita Franco, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

Depositado a 4 de maio de 2026, a fl. 138 do livro n.º 13, com o n.º 99/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços
- SITESE e outros - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de julho de 2024, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2025, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área geográfica, âmbito, vigência e renovação**

1- O presente acordo de empresa, adiante também designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1222 trabalhadores.

3- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica (CAE) 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

4- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2026 ou, se posterior, no dia seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

5- O acordo de empresa vigora até 31 de dezembro de 2026, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

6- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa ou de qualquer uma das suas renovações.

TÍTULO IV

Regalias sociais

CAPÍTULO X

Complementos da pensão de reforma por velhice ou invalidez

Cláusula 51.^a

Limites dos valores da pensão e complemento de reforma

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 2- Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o valor do complemento mensal a pagar pela empresa não pode ser inferior a 130,00 euros nem superior a 2000,00 euros.

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXIV

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 114.^a

Valor do subsídio

- 1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 116,55 euros mensais.
- 2- (...)
- 3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 62,89 euros mensais.
- 4- (...)

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 118.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

- 1- (...)
- 2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 13,17 euros.
- 3- (...)

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	5 423,00							
A2	4 069,00							
AE	3 392,00							
B	3 054,00							
C	2 784,00							
D	2 579,00	2 634,00	2 702,00	2 784,00				
E	2 404,00	2 459,00	2 512,00	2 579,00				
F	2 256,00	2 293,00	2 337,00	2 404,00				
G	2 106,00	2 148,00	2 201,00	2 256,00				
H-Não Operacional	1 361,00	1 606,00	1 878,00	2 106,00				
H-Operacional	1 199,00	1 361,00	1 468,00	1 606,00	1 740,00	1 878,00	2 011,00	2 106,00
I	1 226,00	1 268,00	1 306,00	1 361,00				
J	1 091,00	1 133,00	1 173,00	1 226,00				

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento:

a) (...);

b) (...)

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II DELEGADO COMERCIAL III MÉDICO QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I DELEGADO COMERCIAL II INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I COORDENADOR TÉCNICO II DELEGADO COMERCIAL I ENFERMEIRO COORDENADOR INSPECTOR EQUIPAMENTO II QUADRO TÉCNICO II SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III COORDENADOR TÉCNICO I ENFERMEIRO INSPECTOR EQUIPAMENTO I QUADRO TÉCNICO I SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II DESENHADOR PROJECTISTA TÉCNICO ADMINISTRATIVO III TÉCNICO ESPECIALIZADO III TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III TÉCNICO SECRETARIADO II SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO SUPERVISOR MANUTENÇÃO I SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I TÉCNICO SECRETARIADO I SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I TÉCNICO ADMINISTRATIVO II TÉCNICO ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO ASSISTENTE ESPECIALIZADO COZINHEIRO MOTORISTA PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL TELEFONISTA
J	AUXILIAR ESTAFETA

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Lisboa, 23 de março de 2026.

Pela Petrogal, SA:

Alexandre Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

Miguel Alexandre Branco Simão Marques, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM):

Rogério António Pinto, na qualidade de presidente da direção do SOEMMM.

Depositado a 4 de maio de 2026, a fl. 138 do livro n.º 13, com o n.º 98/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Carl Zeiss Vision Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outraCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Carl Zeiss Vision Portugal, SA, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de lentes ópticas e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Lisboa, Porto e Setúbal.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e III da publicação global no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2024.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 276 trabalhadores.

5- Sempre que no presente AE se utilizem as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ser entendidas como aplicáveis a ambos os sexos, com igualdade de tratamento e sem qualquer tipo de discriminação.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

Cláusula 26.^a**Cantinas em regime de auto-serviço**

1- *(Sem alteração.)*

2- No caso de não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na presente data, tem o valor de 10,20 €.

3- *(Sem alteração.)*

4- *(Sem alteração.)*

Cláusula 55.^a**Revogação de convenção anterior**

As partes acordam na alteração do número 2 da cláusula 26.^a e do anexo II do acordo de empresa celebrado entre a Carl Zeiss Vision Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM, cuja última revisão global consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2024.

ANEXO II

(Tabela salarial)

1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026

Categoria	Nível	Vencimento
Coordenador II/Administrativo III	7	1 276,00 €
Administrativo II	6	1 265,00 €
Coordenador I	5	1 068,00 €
Operador IV	4	993,00 €
Operador III	3	984,00 €
Operador II/Administrativo I	2	965,00 €
Operador I	1	920,00 €

Setúbal, 27 de janeiro de 2026.

Pela Carl Zeiss Vision Portugal, SA:

Michael Behrendt, na qualidade de mandatário.

Marisa Mateus, na qualidade de mandatária.

Marco Montenegro, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

André Amorim, na qualidade de mandatário.

Neide Gomes, na qualidade de mandatária.

Vanessa Fernandes, na qualidade de mandatária.

Credencial FEVICCOM

Representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado a 4 de maio de 2026, a fl. 137 do livro n.º 13, com o n.º 96/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Metro-Mondego, SA e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Alteração salarial/texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisãoCláusula 1.^a**(Âmbito)**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se ao sistema de transporte público de passageiros em modo rodoviário em sítio próprio (Metrobus) nos municípios de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã e obriga, por outro, a Metro-Mondego, SA (adiante designada empresa) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal (adiante designado sindicato).

2- O presente AE abrange a empresa e cerca de 140 trabalhadores em fase inicial, bem como todos os que, por via de expansão ou outra, venham a ser admitidos.

3- Por via do presente acordo é feita a alteração parcial do acordo de empresa subscrito entre a empresa e o sindicato e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2024, e alterado nos termos da publicação efetuada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2024, e da publicação efetuada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2025.

Cláusula 2.^a**(Vigência)**

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 3 anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte, renovando-se sucessivamente por períodos de 12 meses caso não ocorra a denúncia prevista na cláusula seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), o seu período de vigência será de 12 meses.

4- As cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 3.^a**(Revisão)**

1- Qualquer das partes pode denunciar o AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, pós o termo de vigência do mesmo.

2- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

3- A contraproposta à proposta de revisão do AE deverá ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Recrutamento)

1- O recrutamento e a seleção de pessoal desenvolvem-se mediante processo de recrutamento adequado à função e obedece à definição prévia da área de atuação a que se destina, da atividade a contratar, dos requisitos exigidos e dos métodos e critérios objetivos a aplicar.

2- O processo de recrutamento inicia-se de acordo com as normas internas e a lei em vigor.

3- Para a seleção dos candidatos podem ser utilizados, isolada ou conjuntamente, os seguintes métodos:

- Avaliação curricular;
- Entrevista profissional;
- Prova de conhecimentos.

4- Cabe à empresa definir quais os métodos de seleção adequados em cada processo de recrutamento.

5- Sempre que solicitado, a empresa informará as necessidades de recrutamento (número de trabalhadores e categoria profissional).

Cláusula 5.^a

(Condições gerais de admissão)

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

Cláusula 6.^a

(Condições específicas de admissão)

1- É condição obrigatória de ingresso na carreira de técnico superior a titularidade, por parte do trabalhador, de licenciatura.

2- É condição obrigatória de ingresso na carreira de técnico de manutenção a titularidade, por parte do trabalhador, de curso profissional ou curso superior.

3- É condição obrigatória de ingresso na carreira de assistente técnico, a titularidade, por parte do trabalhador, de curso profissional, equivalente ou superior.

4- É condição obrigatória de ingresso na carreira de regulador a titularidade, por parte do trabalhador, do 12.º ano de escolaridade, equivalente ou superior, e experiência profissional adequada às funções a desempenhar.

5- É condição obrigatória para o exercício das funções de motorista a titularidade, por parte do trabalhador, de experiência profissional adequada às funções a desempenhar.

6- O trabalhador portador de deficiência ou com doença crónica, que não preencha as condições referidas no número 3, pode aceder à carreira de assistente técnico, desde que possua experiência ou formação profissional adequadas às funções a desempenhar.

Cláusula 7.^a

(Categorias profissionais)

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

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste AE.

3- Em todos os documentos que sejam elaborados por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa utilizar a mesma designação na classificação profissional.

4- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um trabalhador existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

5- A progressão profissional terá lugar nos termos definidos no anexo II.

Cláusula 8.^a**(Quadro de pessoal)**

A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro dos seus trabalhadores.

Cláusula 9.^a**(Admissão para efeitos de substituição)**

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita no âmbito de contrato de trabalho a termo incerto, desde que observado o formalismo legal aplicável.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato a termo celebrado, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a termo, nos termos previstos no Código do Trabalho.

3- O trabalhador admitido, nos termos do número 1 desta cláusula, tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, do período de férias e respetivo subsídio, atenta a duração efetiva do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Período experimentalCláusula 10.^a**(Período experimental)**

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

- 240 dias para as categorias profissionais de dirigente de 1.º grau e de dirigente de 2.º grau;
- 180 dias para as categorias profissionais de técnico superior;
- 90 dias, acrescido do período de tempo despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público;
- 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores.

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

- 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- 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- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

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

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partesCláusula 11.^a**(Deveres da empresa)**

São, designadamente, deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento:

- Passar certificados profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- Nos termos e dentro dos limites legais, assegurar o exercício de funções por parte dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;
- Colocar à disposição dos delegados sindicais, sempre que solicitado, um local situado na empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;

- Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com o seu nível hierárquico, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;
- Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, designadamente, no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho;
- Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, de acordo com a retribuição auferida;
- Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes bem como aos trabalhadores em regime de parentalidade;
- Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho e suas sucessivas alterações;
- Garantir o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho e suas sucessivas alterações;
- Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidas, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;
- Garantir aos trabalhadores com horário fixo que tenham, a título excecional, e por motivos imperiosos de serviço, que iniciar ou terminar o serviço fora do horário de trabalho habitualmente praticado, as condições necessárias, em matéria de deslocação, que lhes permitam o cumprimento desses horários;
- Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações definidas pela empresa, local apropriado para toma das suas refeições, dotado das devidas condições, nomeadamente com condições de refrigeração e aquecimento;
- Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e medicina do trabalho;
- Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar;
- Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução do exercício da profissão, bem como o fardamento.

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São, designadamente, deveres dos trabalhadores:

- 1- Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- 2- Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente AE;
- 3- Acompanhar com interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressam na profissão;
- 4- Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela empresa, desde que no âmbito da sua definição de funções;
- 5- Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada, designadamente, não abandonando, em qualquer circunstância, o veículo que lhe está afeto, a não ser nos locais destinados para o efeito;
- 6- Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço e prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- 7- Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- 8- Assegurar o registo dos tempos de descanso e dos tempos de trabalho de acordo com o meio de registo adotado pela empresa;
- 9- Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente AE e aos seus direitos e garantias.
- 10- Devolver o cartão de identidade, o fardamento e os restantes pertences da empresa, aquando da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 13.^a**(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 colegas;
- d) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Alterar a categoria profissional ao trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou naqueles em que haja acordo;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho 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 ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de horário fixo diurno para horário fixo noturno ou vice-versa, e de fixo para móvel ou vice-versa, sem o acordo escrito do trabalhador;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas;
- l) Efetuar, sem o consentimento escrito do trabalhador, qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

CAPÍTULO V

Local de trabalhoCláusula 14.^a**(Local de trabalho)**

- 1- Considera-se local de trabalho toda a rede concessionada da Metro-Mondego.
- 2- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo.
- 3- Sempre que não se verifique o disposto no número anterior, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início do serviço é considerado tempo de trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 15.^a**(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)**

- 1- Entende-se por horário de trabalho a definição das horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.
- 2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais do presente AE.
- 3- A empresa enviará cópia do horário de trabalho à comissão sindical ou, na falta desta, ao sindicato outorgante, os quais, querendo, poderão emitir parecer.

4- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

a) Horário fixo - É aquele em que a hora de início e a hora de termo do período normal de trabalho diário se mantém constante em todos os dias em que ocorre prestação efetiva de trabalho;

b) Horário móvel - É aquele em que a hora de início e a hora de termo do período normal de trabalho diário pode variar em todos ou alguns dos dias em que haja lugar à prestação efetiva de trabalho;

c) Horário partido - É aquele que, respeitando os critérios do horário móvel, tem dois períodos de trabalho, com intervalo entre estes de até sete horas, sendo apenas aplicável aos trabalhadores com contrato de trabalho a tempo indeterminado e que, para tal, tenham dado o seu consentimento por escrito.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo expresso do trabalhador.

6- Os trabalhadores com horário móvel terão conhecimento da sua escala previsional com a antecedência de uma semana. A escala previsional poderá ser objeto de alteração, a qual deve, logo que possível, ser comunicada ao trabalhador.

7- Se, por motivos de serviço de força maior, houver alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da empresa a informação prévia ao trabalhador de tal alteração por forma a garantir a prestação do serviço.

Cláusula 16.^a

(Tempo de trabalho)

Para efeitos do presente AE, considera-se tempo de trabalho qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela empresa, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 17.^a

(Tempo de descanso)

1- Para efeitos do presente AE, considera-se 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

2- O tempo de descanso pode ser tempo de intervalo, tempo de descanso diário e tempo de descanso semanal.

Cláusula 18.^a

(Tempo de intervalo)

1- Para todos os trabalhadores com horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a três, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo nem menos de três.

2- Caso a duração máxima de tempo de intervalo não seja gozada no primeiro intervalo, pode ser dado um segundo intervalo até perfazer as três horas referidas no número anterior.

3- Para todos os demais trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração de uma hora, salvo se for celebrado entre as partes acordo escrito em sentido diverso.

4- Por acordo escrito entre as partes, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário.

Cláusula 19.^a

(Tempo de descanso diário)

O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

Sem prejuízo no disposto na cláusula 21.^a, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas em cinco dias, não podendo ser superior a oito horas diárias.

Cláusula 21.^a**(Adaptabilidade)**

1- O horário de trabalho dos trabalhadores com horário móvel pode ser organizado de acordo com o regime de adaptabilidade.

2- O período normal de trabalho é de em termos médios, de quarenta horas por semana, distribuído, em cada semana, até um limite máximo de cinco dias de trabalho.

3- O período máximo de referência é de 8 semanas.

4- Para efeitos do disposto no número dois, a semana tem o seu início à segunda-feira e termo ao domingo.

5- Em cada semana, os trabalhadores podem trabalhar até 60 horas, com jornadas diárias com uma duração mínima de 5 horas e uma duração máxima de 10 horas.

6- Caso no termo do período de referência o trabalhador tenha prestado em média mais de quarenta horas semanais, as horas excedentes serão remuneradas como trabalho suplementar juntamente com o pagamento da retribuição do mês subsequente ao termo daquele período de referência.

Cláusula 22.^a**(Tempo de disponibilidade)**

1- Entende-se por 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 profissional em caso de necessidade.

2- O tempo de disponibilidade previsto no número anterior não é considerado tempo de trabalho e não substitui o tempo de intervalo.

3- O tempo de disponibilidade que ocorra após o período normal de trabalho diário é remunerado nos termos previstos na cláusula 48.^a

4- Durante os períodos de tempo de disponibilidade, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto inicialmente para este período de tempo.

5- A partir do momento do contacto efetuado pela empresa, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário remunerado como tal.

Cláusula 23.^a**(Trabalho a tempo parcial)**

1- O trabalho em regime de tempo parcial pode ser prestado em, no máximo, 5 dias por semana.

2- Em cada dia, o trabalhador pode ter, no máximo, dois períodos de trabalho.

3- Se o período normal de trabalho semanal acordado for distribuído por 5 dias por semana, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 30 horas semanais.

4- Se o período normal de trabalho semanal acordado for distribuído por 4 ou menos dias por semana, o período normal de trabalho diário pode ser de até 8 horas em cada dia.

5- Em cada dia, entre o termo do primeiro período de trabalho e o início do segundo período de trabalho mediará um período de tempo que garanta o respeito pelo período mínimo de repouso entre jornadas de trabalho.

6- O trabalhador poderá afetar o período de tempo que medeia entre o termo do primeiro período de trabalho e o início do segundo período de trabalho da forma que entender definir, quer no exercício de atividades de natureza pessoal, quer no exercício de atividades de natureza profissional, não estando em qualquer caso, afeto à empregadora.

7- Caso a atividade profissional exercida pelo trabalhador nos termos do número anterior esteja sujeita a controlo por aparelho tacógrafo ou equivalente, o seu exercício não pode pôr em causa a atividade profissional contratada, pelo não respeito dos períodos máximos de trabalho e dos períodos mínimos de descanso.

Cláusula 24.^a**(Horários partidos - Noção)**

1- O período normal de trabalho diário pode ser repartido por dois períodos de trabalho, o qual só poderá ter um único intervalo de descanso, no máximo de oito horas, sem prejuízo do cumprimento das normas referentes ao descanso entre jornadas de trabalho.

2- É admitido o exercício de outra atividade profissional.

3- A atividade profissional exercida pelo trabalhador nos termos do número anterior não pode pôr em causa a atividade profissional contratada, nomeadamente o respeito dos períodos máximos de trabalho e dos períodos mínimos de descanso.

4- Caso a atividade prevista no número 2, não envolva a utilização de recurso a sistema de registo da atividade de condução, o trabalhador deve solicitar autorização à MM.

Cláusula 25.^a

(Horários partidos - Organização)

1- O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores aderentes ao regime de horários partidos é de 36 horas, distribuído por 5 dias da semana.

2- Qualquer alteração à escala de serviço efetuada no próprio dia que implique o aumento do número de horas de trabalho a prestar é remunerado como trabalho suplementar.

3- A organização do horário de trabalho de acordo com o regime de horários partidos não prejudica a aplicação da adaptabilidade.

Cláusula 26.^a

(Trabalho suplementar)

1- 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- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total as 200 horas anuais.

Cláusula 27.^a

(Trabalho noturno)

Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 28.^a

(Tempo de descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito, em cada semana de trabalho, a dois dias de descanso semanal.

2- Para os trabalhadores sujeitos a horário móvel, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com a escala de serviço e de acordo com os seguintes princípios:

– O gozo de um dia de descanso semanal terá de ocorrer, obrigatoriamente, ao fim de, no máximo, seis dias de trabalho consecutivos;

– O trabalhador gozará sempre, no mínimo, dois dias de descanso semanal consecutivos, sendo que tais dias poderão corresponder à mesma semana ou a duas semanas seguidas.

3- Os trabalhadores com horário móvel terão conhecimento da sua escala previsional e dos dias de descanso semanal com a antecedência de uma semana. A escala previsional poderá ser objeto de alteração, a qual deve, logo que possível, ser comunicada ao trabalhador.

4- Havendo lugar à transição de sistema de gozo de dia de descanso de forma rotativa para sistema de gozo de dia de descanso de forma fixa será observado, sucessivamente, o critério de maior antiguidade, estando sempre dependente da aceitação do trabalhador. Para ordenação e aferição do critério de maior antiguidade apenas serão considerados os trabalhadores que estejam em igualdade de circunstâncias tendo em atenção o posto de trabalho a que serão afetos.

5- Para os trabalhadores com horário fixo, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidirão, sempre que possível, com o sábado e o domingo.

6- No caso de dois trabalhadores serem cônjuges ou unidos de facto, o gozo dos dias de descanso ocorrerá, sempre que possível, nos mesmos dias.

7- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias úteis imediatamente seguintes.

8- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

- O trabalho iniciado em dia anterior e que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;
- Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 29.^a

(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, desde que acordado entre a empresa e o trabalhador.

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.

Cláusula 30.^a

(Direito a férias)

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior, com a duração de 22 dias úteis.

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.

10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 6.

11- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 31.^a

(Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, exceto quando o trabalhador solicite o respetivo gozo interpolado, 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.

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 32.^a

(Marcação de férias)

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. 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, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2- O mapa de férias deverá ser afixado até 31 de março de cada ano.

3- Em cada ano, será garantido o gozo aos trabalhadores das operações de 12 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro. A marcação deverá ocorrer por acordo, sendo que, na ausência do mesmo, caberá à empresa proceder à marcação dos 12 dias úteis de férias.

4- Os dez dias úteis de férias remanescentes dos trabalhadores das operações poderão ser marcados ao longo de todo o ano civil.

Cláusula 33.^a

(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, ao 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 30.^a

Cláusula 34.^a

(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, no pressuposto de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por certificado de incapacidade temporária para o trabalho emitido nos termos legais, 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, logo após a alta.

Cláusula 35.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo 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.

Cláusula 36.^a

(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.^a

(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 pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao posto de trabalho.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 38.^a

(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.

Cláusula 39.^a

(Tipos de falta)

- 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;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;
 - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
 - h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - i) A autorizada ou aprovada pelo empregador considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;
 - j) A que por lei seja como tal considerada.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número 2.
- 4- A duração das ausências referidas no número 2 consideradas como faltas justificadas é a referida na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho e suas sucessivas alterações.

Cláusula 40.^a

(Efeitos de 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 g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário na parte excedente dos créditos legalmente concedidos;
 - b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE;
 - c) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, excepcionando-se desta a motivada por aniversário do trabalhador.

Cláusula 41.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

As faltas injustificadas constituem infração disciplinar e determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta.

Cláusula 42.^a**(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)**

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$(\text{Retribuição base} + \text{Diurnidades}) / 30 = \text{Remuneração diária}$$

CAPÍTULO IX

RetribuiçãoCláusula 43.^a**(Retribuição do trabalho)**

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo III, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito.

2- A entidade empregadora entregará mensalmente os recibos de vencimento aos trabalhadores.

3- Com expressa exclusão do disposto na cláusula 47.^a, para todos os 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:

$$(\text{Retribuição base} + \text{Diurnidades}) \times 12 / (\text{Período normal trabalho} \times 52)$$

Cláusula 44.^a**(Diurnidades)**

1- Todos os trabalhadores têm direito a uma diurnidade por cada três anos de antiguidade, de acordo com o anexo III até ao limite de seis diurnidades.

2- O valor de cada diurnidade será o constante no anexo III.

3- Cada diurnidade é devida a partir do mês subsequente àquele em que se complete cada grupo de três anos de antiguidade.

4- Após a entrada em vigor do presente AE, serão atribuídas aos trabalhadores as respetivas diurnidades em função de todo o tempo de serviço efetivo, não havendo, porém, lugar ao pagamento de retroativos, salvo disposição legal em contrário.

Cláusula 45.^a**(Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado acesso.

Cláusula 46.^a**(Retribuições do trabalho suplementar em dia útil)**

O trabalho suplementar prestado em dia útil é remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

Cláusula 47.^a**(Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado)**

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório, descanso semanal complementar e em dias feriado é remunerado com o adicional de 200 %.

2- Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

$$(\text{Retribuição base} + \text{Diurnidades}) / 30 = \text{Remuneração diária}$$

e o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$$(\text{Remuneração diária} / 8) = \text{Remuneração hora}$$

3- Qualquer período de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e de descanso semanal complementar e nos dias feriado será pago pelo mínimo de cinco horas, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho (oito horas) será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

Cláusula 48.^a

(Forma de pagamento do tempo de disponibilidade)

1- Cada hora de tempo de disponibilidade não incluída nos oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 46.^a quando ocorra em dia útil (Retribuição do trabalho suplementar em dia útil) e nos termos da cláusula 47.^a (Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado) quando ocorra em dias de descanso semanal obrigatório e em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

2- Em cada dia de trabalho, só poderá haver lugar ao pagamento ou de uma hora de trabalho suplementar ou de uma hora de tempo de disponibilidade com acréscimo de 50 %, consoante aquela que se verificar primeiro, sendo as horas seguintes, quer de trabalho suplementar, quer de tempo de disponibilidade, remuneradas com acréscimo de 75 %.

Cláusula 49.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da empresa a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal, correspondente ao período de férias a que têm direito.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se retribuição mensal todas as cláusulas de expressão pecuniárias fixas, assim como a média de todas as cláusulas de expressão pecuniárias variáveis cujo pagamento ocorra, em cada ano civil, em pelo menos onze meses.

3- Das cláusulas de expressão pecuniárias a serem pagas na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária não referida no número anterior.

4- O subsídio de férias será pago juntamente com a retribuição do mês antecedente ao que estiver previsto o gozo do primeiro período de férias, ou de modo diferente desde que exista acordo entre as partes.

Cláusula 50.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição base e de diuturnidades, o qual será pago juntamente com a retribuição de novembro.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

3- Tem direito ao subsídio de Natal, pela 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.

Cláusula 51.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que normalmente movimentam dinheiro receberão, mensalmente, um abono para falhas no valor constante no anexo III.

2- Se o trabalhador no exercício das suas funções, enquanto movimentador de dinheiro, possuir despesas de criação ou movimentação de conta, estas serão suportadas pela empresa, sendo-lhe compensado pelo montante das despesas suportadas.

3- Para os trabalhadores que temporariamente movimentem dinheiro, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa atividade, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

- Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de 10 dias na atividade que implica movimentação de quantias em dinheiro, receberá 50 % do abono;
- O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de 10 dias nessa atividade, receberá 100 % do abono.

Cláusula 52.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno prestado no período de tempo definido na cláusula 27.^a será remunerado com um adicional de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 53.^a

(Prestação de trabalho sábados e domingos)

- 1- Sempre que se verificar a prestação de trabalho aos sábados e domingos, correspondendo estes dias a dias normais de trabalho, o trabalhador terá direito a receber a quantia indicada no anexo III.
- 2- O direito ao recebimento da quantia indicada no anexo III pressupõe o cumprimento integral da escala de serviço definida para cada um dos sábados ou domingos trabalhados.
- 3- O trabalhador mantém o direito ao recebimento da quantia indicada no anexo III caso se apresente ao serviço e a não prestação de serviço ocorra por causa imputável à empresa.

CAPÍTULO X

(Subsídio de alimentação)

Cláusula 54.^a

(Subsídio de alimentação)

- 1- A empresa atribuirá um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este AE, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.
- 2- O subsídio terá o valor constante do anexo III por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.
- 3- O subsídio de refeição será pago a todos os trabalhadores através de vale de refeição.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 55.^a

(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 e suas sucessivas alterações.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

(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 e suas sucessivas alterações.
- 2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, 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 XIII

Poder disciplinar

Cláusula 57.^a

(Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE e na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho e suas sucessivas alterações, será punida com as sanções seguintes:

- 1- Repreensão;
- 2- Repreensão registada;
- 3- Sanção pecuniária;
- 4- Perda de dias de férias;
- 5- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- 6- Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 58.^a

(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 59.^a

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos legais.

Cláusula 60.^a

(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 a data de ocorrência ou daquela em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.
- 2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente AE 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.
- 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, ou, na ausência desta, a comissão sindical, qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.
- 7- No caso do trabalhador ser representante sindical, o processo será remetido à associação sindical respetiva, para que a mesma se pronuncie no prazo estipulado neste ponto.

8- 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, ou, na ausência desta, a comissão sindical.

9- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, ou, na ausência desta, a comissão sindical, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

10- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

CAPÍTULO XIV

Benefícios aos trabalhadores

Cláusula 61.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

A empresa proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, bem como a distribuição atempada dos respetivos equipamentos de proteção individual.

Cláusula 62.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença devidamente comprovada por via de certificado de incapacidade temporária para o trabalho, e excecionando as situações previstas no número 2, a empresa pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição média líquida auferida nos últimos 3 meses anteriores à data da incapacidade, deduzindo os subsídios se aplicável, e o subsídio de doença atribuído pela Segurança Social, até ao limite máximo de sessenta dias por ano.

2- Em cada período de incapacidade, não será atribuído o complemento de doença nos três primeiros dias de incapacidade.

3- A situação de incapacidade temporária para o trabalho poderá ser verificada pelos serviços médicos da empresa, ou de prestador de serviços em sua representação, tendo em vista a anulação ou manutenção desse benefício.

4- A constatação da inexistência de incapacidade temporária para o trabalho determina a cessação da atribuição deste complemento desde o seu início ou desde o início da última prorrogação, consoante o que se tiver verificado em último lugar.

Cláusula 63.^a

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data do início do impedimento.

Cláusula 64.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos trabalhadores incapazes para função compatível com as incapacidades verificadas.

Cláusula 65.^a

(Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir)

1- A todos os motoristas a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de conduzir em razão de atos cometidos no exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

2- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua contra-ordenação muito grave ou, em caso de contra-ordenação grave, em caso de reincidência.

Cláusula 66.^a

(Transportes)

Os trabalhadores têm direito ao título de transporte gratuito que lhes permita a utilização do sistema de transporte operado pela empresa.

Cláusula 67.^a

(Formação profissional)

1- A empresa obriga-se a suportar todos os custos, o que inclui quer os custos administrativos, quer os custos com a formação, referentes à obtenção e à renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM) e da renovação do título legal de habilitação para a condução de veículo de transporte pesados de passageiros.

2- No caso da obtenção e renovação dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade de cada um dos títulos obtidos e renovados.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado o período de validade de qualquer um dos títulos referidos no número 1, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá de devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade de cada um dos títulos cujo custo foi suportado pela empresa.

4- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

Cláusula 68.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa está sujeita aos regimes legais de proteção dos trabalhadores em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 69.^a

(Seguro de saúde)

Os trabalhadores beneficiam de seguro de saúde contratado pela empresa nas condições a definir por esta.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 70.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Coimbra, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, 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 mandatou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- Interpretação do presente AE;
- Deliberação sobre questões de natureza técnica.

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 AE.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para cada 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 AE, pelo que serão tomadas por unanimidade, nos termos do número 6, sendo aplicáveis após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

8- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 71.^a

(Natureza globalmente mais favorável)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente AE é globalmente mais favorável do que o disposto em regulamentação coletiva aplicável.

2- As partes declararam também considerar ser o presente AE 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 AE, possam ser colocadas, e comprometem-se ainda em manter o empenho para que, no quadro de futuras negociações, tudo fazerem na perspetiva da valorização das condições de trabalho e da retribuição na continuidade e no espírito que esteve sempre presente nesta negociação.

ANEXO I

Categorias profissionais

Dirigente intermédio 1.º grau - Orienta e zela pelo normal funcionamento da sua direção; Pratica todos os atos solicitados que se mostrem necessários e se afigurem inerentes ao desempenho da sua missão e que visem a prossecução dos objetivos que lhe forem superiormente fixados; Conhece e aplica as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exerce as funções de acordo com os objetivos estabelecidos, utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.

Dirigente intermédio 2.º grau - Orienta e zela pelo normal funcionamento da sua área de responsabilidade;

- Pratica todos os atos solicitados que se mostrem necessários e se afigurem inerentes ao desempenho da sua missão e que visem a prossecução dos objetivos que lhe forem superiormente fixados; Conhece e aplica as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exerce as funções de acordo com os objetivos estabelecidos, utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.

Técnico superior - Exerce funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica de acordo com a área de atuação; Elabora, autonomamente ou em grupo, relatórios, pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e executa outras atividades de apoio geral ou especializado; Exerce as suas funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; Representa o órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Técnico de manutenção - Efetua a manutenção e reparação dos veículos, instalações ou outros equipamentos associados ao exercício da atividade, nas áreas de intervenção a que esteja afeto, cumprindo os planos de manutenção e as indicações transmitidas; Executa as ordens de trabalho transmitidas e efetua os registos necessários, bem como quaisquer outros dados que lhe sejam solicitados; Realiza medidas de avaliação do funcionamento dos ativos sob sua influência e diagnóstica avarias; Assegura assistência, quer nas instalações da empresa, quer no exterior, sempre que solicitada; Conduz viaturas sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Assistente técnico - Exerce funções de natureza operacional, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Regulador - Acompanha o cumprimento das normas de serviço estabelecidas, dos regulamentos em vigor e dos programas de prestação da oferta de transportes, da boa prestação de serviço junto do público; Atua de forma a ajustar o serviço para garantir o cumprimento da oferta programada e a satisfação dos passageiros; Presta assistência e colaboração ao pessoal tripulante e auxílio ao público em matéria de informação; Avalia o bom estado de conservação das vias de circulação e do material circulante, informando sobre o que possa afetar a prestação do serviço; Dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante em casos de acidente e avarias e sempre que a sua especialização o torne conveniente; Pode instruir o pessoal tripulante nas normas e regulamentos e na atitude em serviço; Conduz viaturas sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.

Motorista - Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para os quais esteja habilitado; Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e os equipamentos neles instalados; Durante o período de atividade, garante a guarda de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte; Proceda à verificação dos elementos essenciais para o funcionamento dos veículos e do estado de limpeza da viatura; Assegura, o carregamento das baterias da viatura que lhe seja atribuída; Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso, de acordo com os normativos aplicáveis; Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes; Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer anomalias na execução dos serviços; Presta assistência aos passageiros quando solicitado.

ANEXO II

Progressão profissional

Artigo 1.º

(Ingresso)

O ingresso numa carreira obedece às seguintes regras:

- a) O candidato deve deter o perfil, as qualificações e a experiência adequados à função e à natureza do trabalho a desenvolver;
- b) O ingresso numa carreira efetua-se preferencialmente pelo escalão de base (I), sem prejuízo do número seguinte.

O ingresso numa carreira pode fazer-se para escalões superiores, mediante decisão da empresa, de acordo com as exigências fixadas na respetiva oferta de trabalho, nomeadamente, atendendo à avaliação efetuada do trabalhador, à sua experiência profissional e ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

Artigo 2.º

(Evolução profissional)

A evolução profissional faz-se por progressão dentro da mesma carreira ou por acesso a uma nova carreira profissional.

Artigo 3.º

(Progressão profissional)

- i) A progressão profissional do trabalhador é decidida de acordo com os critérios constantes do presente anexo;
- ii) Com exceção da categoria profissional de dirigente, todas as demais categorias profissionais têm dez escalões;
- iii) A progressão de escalão, dentro da mesma categoria profissional, decorre dos seguintes requisitos:
 - Resultado de, pelo menos, «Muito Bom» nos dois últimos anos na avaliação de desempenho prevista no artigo seguinte;
 - Sem prejuízo do número seguinte, a progressão de cada trabalhador é apreciada de três em três anos, sem garantias de progressão automática, com exclusão do disposto na alínea vi).
- iv) Por decisão da empresa, a progressão profissional pode ser apreciada antes de cumpridos os prazos previstos na alínea anterior;

- v) A primeira avaliação após entrada em vigor do presente AE decorrerá no prazo máximo de três anos;
- vi) A progressão dos trabalhadores com a categoria profissional de motorista ocorre de forma automática, nos dois primeiros escalões, nos seguintes termos:
 - Transição do escalão I para o escalão II - Após três anos de trabalho efetivo contados do início do contrato de trabalho;
 - Transição do escalão II para o escalão III - Após seis anos de trabalho efetivo contados do início do contrato de trabalho.

Artigo 4.º

(Avaliação de desempenho)

- i) Para efeitos de progressão na carreira, a avaliação de desempenho dos trabalhadores em efetividade de funções é realizada anualmente até ao dia 30 de abril;
- ii) A avaliação de desempenho terá uma expressão quantitativa e qualitativa concretizada na atribuição de uma classificação numa escala de 1 a 6, a que corresponde a seguinte graduação:
 - Excelente - de 5,5 a 6 valores;
 - Muito Bom - de 5 a 5,4 valores;
 - Bom - de 4 a 4,9 valores;
 - Necesita de desenvolvimento - de 3 a 3,9 valores;
 - Insuficiente - de 1 a 2,9 valores.
- iii) A classificação final resulta da média ponderada das classificações atribuídas a cada uma das componentes da avaliação;
- iv) Serão componentes de avaliação:
 - Objetivos - Fixados para cada trabalhador, pelo conselho de administração, visando avaliar o nível de concretização dos resultados por parte do trabalhador, tendo em consideração os objetivos e os indicadores de medida estabelecidos.
 - Competências comportamentais - Visando avaliar as características pessoais demonstradas durante o período em apreço, de acordo com o conjunto de requisitos requeridos para o desempenho das funções que correspondem à carreira e à categoria a que pertence o trabalhador;
 - Atitude pessoal do trabalhador - Visando avaliar o empenho pessoal e a disponibilidade manifestadas durante o período em avaliação, tendo em conta fatores como o esforço realizado, interesse e a motivação demonstrados pelo trabalhador no desempenho das suas funções.
- v) Até ao dia 15 de março de cada ano são fixados para cada trabalhador os objetivos pessoais e as competências comportamentais que serão objeto de avaliação, dando conhecimento às associações sindicais e comissão de trabalhadores;
- vi) Em face dos objetivos fixados e do desempenho do trabalhador, a empresa atribui-lhe uma avaliação final, sob proposta do superior hierárquico;
- vii) A avaliação final atribuída pode ser objeto de reclamação para o conselho de administração, mediante requerimento do trabalhador, apresentado no prazo de 15 dias a contar da sua comunicação, a qual será objeto de análise e decisão no prazo máximo de 30 dias;
- viii) O processo de avaliação obriga a que todos os intervenientes observem de forma rigorosa os princípios de sigilo profissional a que se encontram adstritos.

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Artigo 1.º

(Cláusula 43.ª - Retribuição do trabalho)

Progressão de Carreira	Tabela Salarial 2026									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Técnico Superior	1 542,06 €	1 817,72 €	2 157,43 €	2 464,07 €	2 785,82 €	3 118,56 €	3 451,29 €	3 784,02 €	4 162,43 €	4 578,67 €
Técnico de Manutenção	1 358,29 €	1 424,10 €	1 499,73 €	1 567,35 €	1 655,39 €	1 744,89 €	1 839,75 €	1 942,99 €	2 052,78 €	2 169,16 €
Assistente Técnico	1 174,52 €	1 230,21 €	1 294,20 €	1 360,06 €	1 425,91 €	1 501,64 €	1 581,91 €	1 667,00 €	1 757,20 €	1 852,85 €
Reguladores de Tráfego	1 404,24 €	1 472,58 €	1 544,70 €	1 620,78 €	1 701,06 €	1 785,76 €	1 875,85 €	1 972,96 €	2 075,44 €	2 183,55 €
Motorista de Serviço Público	1 243,16 €	1 293,81 €	1 356,08 €	1 421,77 €	1 491,08 €	1 564,22 €	1 641,37 €	1 722,78 €	1 808,69 €	1 900,76 €

Dirigentes	
Dirigente Intermédio 1º Grau	4 199,71 €
Dirigente Intermédio 2º Grau	3 482,76 €

Artigo 2.º

(Cláusula 44.ª - Diuturnidades)

Valor de cada diuturnidade: 30,00 €.

Artigo 3.º

(Cláusula 51.ª - Abono para falhas)

Valor do abono para falhas: 50,00 €.

Artigo 4.º

(Cláusula 53.ª - Prestação de trabalho sábados e domingos)

Valor de cada dia: 25,00 €.

Artigo 5.º

(Cláusula 54.ª - Subsídio de alimentação)

Subsídio de alimentação: 8,00 €.

Coimbra, aos vinte e sete dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e seis.

Pela Metro-Mondego, SA:

João Rui de Sousa Simões Fernandes Marrana, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Ricardo José Gouveia de Jesus Cândido, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Cristina Isabel Ferreira Figueiras Faustino Agreira, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Sara Vanessa Carvalheira Ferreira Gligó, na qualidade de mandatária.

Carlos Manuel do Carmo Gomes, na qualidade de mandatário.

Depositado a 30 de abril de 2026, a fl. 137 do livro n.º 13, com o n.º 92/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Manos do Douro - Organização de Passeios Marítimo Turísticos, Unipessoal L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial e outras, texto consolidado do AE Manos do Douro publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2025.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

1 - O presente AE aplica-se em território nacional à empresa Manos do Douro - Organização de Passeios Marítimo Turísticos, Unipessoal L.^{da}, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora nas embarcações a operar no rio Douro e seus afluentes em atividades marítimo-turísticas e em atividades hoteleiras em terra, bem como em atividades administrativas e comerciais de apoio.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

5- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Recrutamento

1- O recrutamento e seleção do pessoal de terra e tripulantes é da competência da empresa que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2- Sempre que a empresa recorra à FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhe forem apresentados e a emitir a respetiva declaração.

3- O trabalhador começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho

1- Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de início do contrato de trabalho;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AE e regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 6.^a

Lotação das embarcações

A empresa armadora deve ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho a termo

1- A admissão de trabalhadores na empresa pode efetuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos na empresa.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IX a V;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IV e III;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais II e I.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

CAPÍTULO III

Classificação e carreira profissional

Cláusula 9.^a

Classificação e enquadramento profissional

1- Todo o trabalhador deve encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Podem ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste AE.

3- Para efeitos deste acordo, é adotado o enquadramento profissional constante do anexo III.

Cláusula 10.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias tem direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 11.^a

Funções a bordo

Sempre que necessário, pode o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional.

2- Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, pode o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a esse tratamento.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partesCláusula 13.^a**Deveres dos trabalhadores**

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com zelo e diligência as suas funções;
- d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à saúde e segurança no trabalho;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando, por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento enquanto trabalhador, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- m) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

2- É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, pessoas e bens.

Cláusula 14.^a**Deveres da empresa**

1- São deveres da empresa:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme o disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à saúde e segurança no trabalho;
- e) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
- f) Criar, manter e dinamizar serviços de formação para os trabalhadores, adequados ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial, público ou privado, e ações de formação profissional;
- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- i) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- j) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- k) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador e/ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 17.^a e 18.^a;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO V

Da prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Regulamentação do trabalho

Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente AE.

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste AE.

3- A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação da empresa, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

Cláusula 18.^a

Transferência de local de trabalho

1- Com exceção do disposto no número 3 da cláusula anterior, a entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 54.^a

3- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

4- Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

5- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.

6- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

7- Em caso de transferência de local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

Cláusula 19.^a

Deslocações em serviço

1- Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua atividade, por motivo de serviço, ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou de acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra a entrega dos respetivos documentos comprovativos.

2- Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no número 1 da cláusula 49.^a

4- A empresa garantirá um seguro que cubra os riscos de viagem em serviço.

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste AE e na lei, compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal serão:

a) Para os trabalhadores administrativos, comerciais e tripulantes das embarcações abrangidos por este acordo, oito horas diárias e quarenta semanais.

2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e/ou jantar.

3- Com o acordo do trabalhador, o intervalo diário nos setores administrativo, comercial e hoteleiro de terra pode ser reduzido a 30 minutos.

Cláusula 22.^a

Regime de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

a) Horário fixo;

b) Horário variável.

2- Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com as normas do presente AE, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho.

Cláusula 22.^a-A

Horário de trabalho sazonal

O horário de trabalho dos vendedores de cruzeiros será ajustado de forma sazonal, tendo em conta os períodos de maior e menor procura ao longo do ano, nos seguintes termos:

1- Época alta: Decorre entre os dias 1 de abril e 30 de setembro, durante a qual o horário de trabalho diário dos vendedores será aumentado em 1 (uma) hora, relativamente ao horário habitual, mantendo-se inalteradas as demais condições contratuais;

2- Época baixa: Decorre entre os dias 1 de outubro e 30 de março, durante a qual o horário de trabalho diário dos vendedores será reduzido em 1 (uma) hora, relativamente ao horário habitual, mantendo-se inalteradas as demais condições contratuais;

3- Esta adaptação do horário visa responder às necessidades operacionais do sector, associadas à sazonalidade da atividade, não implicando, por si só, qualquer redução da retribuição base mensal dos trabalhadores, salvo disposição em contrário prevista noutra cláusula contratual;

4- As alterações previstas na presente cláusula obedecerão aos limites legais estabelecidos no Código do Trabalho e, quando aplicável, às disposições constantes deste AE.

Cláusula 23.^a

Horário das refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 24.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos.

2- Podem ainda ser isentos de horário de trabalho, durante a época de maior atividade e por períodos variáveis, os trabalhadores de outras categorias profissionais que deem o seu acordo por escrito.

3- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho em dias úteis.

4- O pagamento da retribuição adicional é devido por períodos não inferiores a um mês, devendo a empresa informar o trabalhador com 30 dias de antecedência da data de termo da isenção ou da sua eventual renovação.

5- A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE.

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 46.^a

Cláusula 24.^a-A

Trabalho a tempo parcial

1- A empresa pode celebrar contratos de trabalho a tempo parcial, designadamente para ocorrer a necessidades temporárias de trabalhadores de hotelaria de bordo.

2- Os contratos para prestar trabalho ao fim de semana podem ser celebrados a termo resolutivo certo, e estão sujeitos às seguintes normas:

a) O período de duração do contrato será, em regra, de seis meses;

b) O trabalhador compromete-se a comparecer ao serviço que lhe for indicado;

c) O período normal de trabalho corresponderá ao da duração do cruzeiro;

d) A retribuição é paga mensalmente e corresponde ao valor de 71,60 € ilíquidos por cada dia;

e) O valor previsto na alínea anterior compreende já tudo o que for devido por férias não gozadas e subsídios de férias e de Natal.

f) Se, por razões de mercado, algum cruzeiro não se efetuar ou o trabalhador não for necessário, a empresa compromete-se a avisá-lo com 48 horas de antecedência em relação à hora de apresentação prevista e a pagar-lhe um valor correspondente a 25 % da retribuição diária.

3- Ao trabalhador a tempo parcial são aplicáveis os regimes previstos na lei e neste contrato que não impliquem a prestação de trabalho a tempo completo.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da entidade empregadora ou seu representante.

2- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, expressamente solicitarem a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente, com base nos motivos seguintes:

a) Participação na vida sindical;

- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

4- Não estão sujeitos á obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficiente;
- b) Mulher grávida;
- c) Mulher lactante, durante todo o período de amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a saúde da criança, bem como o trabalhador ou a trabalhadora com filho de idade inferior a doze meses;
- d) Menor.

5- Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efetuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

6- Não se considera trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal;
- b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respetivo diário de navegação;
- c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência.

Cláusula 26.^a

Registo de trabalho a bordo

1- Em conformidade com as normas internas da empresa, haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

2- As partes acordam, atentas as especificidades da atividade da empresa, que esta não tem a obrigação de organizar ou manter registo das horas de início e termo do trabalho, sempre que esteja apenas em causa o cumprimento dos horários normais de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feridos

Cláusula 27.^a

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar) que serão os que resultarem do seu horário de trabalho.

2- Os horários devem ser organizados de forma rotativa para que, pelo menos uma vez por mês, os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e o domingo.

3- Nas épocas de maior atividade da empresa, o gozo do descanso semanal complementar pode ser adiado, ficando a crédito do trabalhador para ser gozado mais tarde ou, por acordo, ser remido a dinheiro com um acréscimo não inferior a 50 %.

4- Nas situações previstas no número anterior, se o trabalhador prestar serviço em seis dias na semana, terá direito a receber mais um subsídio de refeição.

Cláusula 28.^a

Feridos

- 1- São considerados dias de descanso os feriados obrigatórios previstos na lei.
- 2- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:
 - Terça-Feira de Carnaval e feriado municipal da localidade da sede da empresa, os quais podem ser substituídos por outros dias com a concordância da entidade patronal e dos trabalhadores;
 - 24 de dezembro.
- 3- O trabalho em dias de feriado será remunerado de acordo com a cláusula 47.^a (Retribuição do trabalho suplementar) e dará direito a igual número de dias de descanso que serão gozados como acréscimo aos seus dias de férias.
- 4- Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos 8 (oito) dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 29.^a

Direito a férias

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3- Durante o período de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.
- 4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.
- 5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 30.^a

Aquisição do direito a férias

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 31.^a

Marcação do período de férias

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias.
- 3- No caso previsto no número anterior, e devido à atividade desenvolvida pela empresa, esta pode marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos, comerciais, hotelaria e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor atividade na área onde o trabalhador presta serviço.
- 4- Aos trabalhadores das áreas administrativas será, no entanto, garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de abril e 31 de outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.

5- A empresa pode ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de novembro de um ano e 31 de março do ano seguinte.

6- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de abril de cada ano.

Cláusula 32.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em justificadas razões de serviço, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

Cláusula 33.^a

Interrupção de férias

1- Em caso de doença do trabalhador ou de licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade, ocorrida durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde pode ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4- O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo das situações descritas no número 1, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo quanto às novas datas, cabe à entidade patronal marcar os dias de férias não gozados, exceto nas situações de licença parental, em qualquer das suas modalidades.

Cláusula 34.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 35.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam a duração de um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas as seguintes:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de filhos e enteados, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, ou viva em economia comum com o trabalhador até vinte dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;
- h) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre por cada menor;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos deste AE e da lei;
- j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

- a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;
- d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado.

4- No caso previsto na alínea g) do número 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

6- Para os efeitos do número 5 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

7- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 37.^a

Participação e justificação de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de 5 (cinco) dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.

2 - A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.

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

Cláusula 38.^a

Faltas injustificadas

- 1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 36.^a (Faltas justificadas).
- 2- As faltas injustificadas dão direito à empresa a descontar na retribuição a importância correspondente ou, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias e o pagamento integral do subsídio de férias.
- 3- O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.

SECÇÃO IV

Outras situações

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

- 1- Podem ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.
- 2- O período de licença previsto no número anterior, conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 3- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 40.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, mantém o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 2- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.
- 3- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 41.^a

Retribuição

- 1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste Acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho e compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de férias e de Natal.
- 2- Não integram o conceito de retribuição:
 - a) A remuneração especial por trabalho suplementar;
 - b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
 - c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
 - d) As gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;
 - e) A participação nos lucros da empresa;
 - f) O subsídio de refeição e a alimentação;

- g) O suplemento de embarque;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo.

3-Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária e a retribuição diária são calculadas segundo as seguintes fórmulas:

$$a) \text{ Retribuição horária} = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

$$b) \text{ Retribuição diária} = \frac{RM \times 12}{365}$$

em que RM é o valor da retribuição mensal e N é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 42.^a

Retribuição mensal

1- A retribuição base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III ao presente AE.

2- Nas embarcações com lotação superior a 250 passageiros, os valores da retribuição base mensal constantes da tabela salarial são acrescidos de 15 %.

3- A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior e será constituída pela retribuição base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

Cláusula 43.^a

Tempo e forma de pagamento

1- A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A retribuição mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado dos subsídios de férias e de Natal.

3- O pagamento será efetuado, conforme pedido escrito do trabalhador, por uma das formas seguintes:

- a) Depósito bancário ou transferência bancária para conta determinada pelo trabalhador;
- b) Cheque, em seu nome ou no de quem ele designar;
- c) Em espécie, mediante assinatura do recibo de vencimento por parte do trabalhador.

4- No ato de pagamento será entregue ao trabalhador documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

1- Anualmente, os trabalhadores adquirem o direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2- No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1- Até ao dia 15 de dezembro ou por antecipação conjuntamente com a retribuição do mês de novembro de cada ano, será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.

2- No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado nesse ano.

Cláusula 46.^a

Subsídio por isenção de horário de trabalho

1- Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático, de marinheiro e de diretor de cruzeiro, será sempre efetuado em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores têm direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

2- O subsídio de IHT previsto no número anterior será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano ou pelo período de duração do contrato, se inferior.

3- Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, têm também direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) Para os dias normais de trabalho - 50 %;
- b) Para os dias de descanso semanal e feriados - 75 %.

2- Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no número 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste acordo.

Cláusula 48.^a

Suplemento de embarque

1- Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, a empresa pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque englobará a retribuição de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não pode, assim, ser recusada.

3- O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da atividade, mas não pode ser inferior a 25 % da retribuição base mensal do trabalhador constante do anexo III.

4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático, o marinheiro e o diretor de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 25 % ou 30 % da retribuição base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos hotel.

5- O complemento previsto no número anterior será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano (abril a setembro) ou pelo tempo de duração do contrato naquele período, se inferior, a todos os trabalhadores que se mostrem disponíveis para trabalhar naquele regime.

Cláusula 49.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, comerciais ou de hotelaria e os trabalhadores marítimos quando prestam serviço em embarcações que operam sem serviço de *catering* a bordo, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 6,15 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 50.^a**Alimentação a bordo**

1- A alimentação é igual para todos os tripulantes, é fornecida na embarcação como serviço de *catering* em conformidade com as disposições legais e tem como valor de referência 10,00 € diários.

2- Quando a empresa, em operação com serviço de *catering* a bordo, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno-almoço	3,72 €;
Almoço	11,22 €;
Ceia	3,72 €.

3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8h00, às 12h00, às 19h00 ou às 0h00, não têm direito ao pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4- Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição á hora mais próxima possível daquele período.

5- No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

Cláusula 51.^a**Prémio de conhecimento de línguas**

1- Os trabalhadores de hotelaria de terra que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros nos contactos com os clientes, têm direito a um prémio no valor de 58,30 € mensais, por cada idioma utilizado, no máximo de três.

2- O prémio de conhecimento de línguas estrangeiras só é devido se esse conhecimento for certificado por escola hoteleira ou estabelecimento escolar reconhecido pela empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 52.^a**Princípio geral**

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 53.^a**Modalidades de cessação do contrato**

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução (rescisão);
- d) Denúncia.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 54.^a**Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho**

1- O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;

- b) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo.

2- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

Cláusula 55.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 56.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 57.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este AE são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 58.^a

Infração disciplinar, procedimento e prescrição

1- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2- Com exceção da sanção prevista na alínea a) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

3- A ação disciplinar só pode exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

4- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos trinta dias subsequentes à decisão, exceto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO X

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 59.^a

Direitos sindicais

Para efeitos deste AE consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

Cláusula 60.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar a empresa de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, diretamente ou através do sindicato, der entrada na empresa.

4- A empresa remeterá aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 61.^a

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

- a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;
- b) Em qualquer altura, situação em que a aplicação se fará a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração do AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no artigo 492.^a, número 4 do Código do Trabalho.

3- A empresa enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 62.^a

Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.

3- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, logo que ela o requeira, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua atividade.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 63.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 64.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai trabalhador ou a mãe trabalhadora o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 65.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Cláusula 66.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sete dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 67.^a

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe trabalhadora ou o pai trabalhador têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 70.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 68.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 69.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 70.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe trabalhadora ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 71.^a

Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- A trabalhadora fica dispensada da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 72.^a

Faltas para assistência a filho

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 14 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 14 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 14 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 73.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo o trabalhador beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

Cláusula 74.^a

Proteção no despedimento até um ano após o parto

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no número 1 da cláusula 53.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), no caso de a trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

Cláusula 75.^a

Trabalhador-estudante

1- Os direitos do trabalhador-estudante são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.

2- O trabalhador que, por sua iniciativa, frequente cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional tem direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, até ao limite de 120 horas anuais.

3- Se os cursos referidos no número anterior forem da iniciativa da entidade patronal, o tempo de formação conta-se sempre como tempo de serviço efetivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.

4- O trabalhador que frequente qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, tem direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.

5- O trabalhador deve informar a entidade patronal da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos números anteriores, com a antecedência de 8 dias nos casos previstos em 2 e de 30 dias nos casos previstos em 4.

6- Os direitos consignados nos números 2 e 4 cessarão logo que:

- a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;
- b) O trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;
- c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7- Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

8- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO XII

Segurança Social e benefícios complementares

Cláusula 76.^a

Complemento do subsídio de doença

- 1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE aplica-se o regime geral da Segurança Social.
- 2- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa pode atribuir um complemento do subsídio concedido pela Segurança Social.
- 3- O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social.
- 4- Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da Segurança Social não se socorrer dos respetivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no número 2.
- 5- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

Cláusula 77.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

- 1- A empresa fica sujeita aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- 2- A empresa garantirá ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com exceção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.
- 3- A empresa pode garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

Cláusula 78.^a

Assistência na doença a bordo

- 1- Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.
- 2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo são de conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.
- 3- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a Segurança Social.

Cláusula 79.^a

Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de Segurança Social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

Cláusula 80.^a

Seguro de saúde

1- A empresa pode contratar uma companhia de seguros para instituir um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores efetivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa e internamento hospitalar.

2- Para beneficiar deste seguro de saúde o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar pela empresa.

3- O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 81.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste AE.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 82.^a

Consumo de álcool e/ou substâncias estupefacientes

1- É expressamente proibido aceder ao interior das instalações da empresa, ou das embarcações ao seu serviço, na posse de bebidas alcoólicas, substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas.

2- É expressamente proibido consumir substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas no interior da empresa ou das embarcações por ela utilizadas.

3- É expressamente proibida a prestação da atividade laboral com uma taxa de alcoolémia no sangue igual ou superior à legalmente considerada como contraordenação pelo Código da Estrada.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores devem evitar o consumo do álcool quando se encontrem ao serviço da empresa.

5- O controlo, que terá de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

6- A empresa, mediante um resultado positivo de um dos testes acima referidos, ou sendo manifesta a incapacidade do trabalhador para prestar a sua atividade em condições mínimas de segurança para si e/ou para os demais, pode, de imediato, recusar a prestação de trabalho durante a parte restante do dia.

7- A regulamentação interna da empresa pode considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

- a) A violação do disposto no número 1 da presente cláusula;
- b) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;
- c) A obtenção de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) e/ou de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas ilícitas.

8- Em caso algum a empresa pode proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

Cláusula 83.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 84.^a

Segurança e proteção a bordo

1- Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2- O equipamento individual de proteção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela empresa.

3- A empresa respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 85.^a

Alojamento dos tripulantes

1- Os locais destinados a alojamento dos tripulantes devem ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3- A empresa assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO XIV

Trabalhadores de hotelaria de terra

Cláusula 86.^a

Normas aplicáveis aos trabalhadores de hotelaria de terra

1- Em tudo o que neste acordo de empresa esteja omissa, aos trabalhadores das profissões previstas no anexo I, C - Área de hotelaria de terra que prestem serviço nas instalações hoteleiras da empresa localizadas em terra, aplicam-se supletivamente as disposições do contrato coletivo de trabalho entre a APHORT e o SITEMAQ/FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2011.

2- A tabela salarial aplicável a este grupo profissional é a constante do anexo III, grupo C - Área de hotelaria de terra.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Cláusula 87.^a

Formação e desenvolvimento

1- A empresa assegurará as ações de formação que considere necessárias ao aperfeiçoamento profissional e

à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2- As ações de formação de iniciativa da empresa serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

Cláusula 88.^a

Bem-estar a bordo

1- A empresa deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

2- O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna da empresa e à sua autorização.

Cláusula 89.^a

Roupas e equipamento de trabalho

1- Constituem encargo da empresa as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelos trabalhadores.

2- É da responsabilidade do trabalhador a limpeza e/ou a lavagem normal da sua roupa de trabalho.

Cláusula 90.^a

Perda de haveres

1- A empresa, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 1000,00 €.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5- O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

Cláusula 91.^a

Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a atividade em que se emprega.

CAPÍTULO XVI

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 92.^a

Fontes de direito

1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- c) Os princípios gerais de direito.

2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 93.^a**Interpretação e integração deste contrato coletivo**

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da empresa e dois em representação da FESMAR, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste AE.

5- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respetivos representantes.

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

7- No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 94.^a**Conciliação, mediação e arbitragem**

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente AE pelo recurso à conciliação ou mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitóriasCláusula 95.^a**Manutenção de direitos e regalias adquiridos**

1- Da aplicação do presente AE não podem resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Não pode igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente o trabalhador esteja a usufruir.

Cláusula 96.^a**Maior favorabilidade global**

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituído esses mesmos instrumentos.

ANEXO I

Definição de funções

A - Área marítima

Mestre tráfego local - É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de 1.ª classe de tráfego local - É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desa-

tracção e à segurança das embarcações. Assegura ainda a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

Marinheiro de 2.ª classe de tráfego local - É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.ª em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático - É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem da embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

Ajudante maquinista prático - É o trabalhador que auxilia o maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

Vigia - É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

B - Área de hotelaria de bordo

Ajudante de bar - É o trabalhador que colabora com o *barman* na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

Assistente de bordo - É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e socioculturais em duas ou mais línguas.

Chefe de sala - É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um e os respetivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

Copeiro - É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições, executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Cooperar na limpeza e arrumações da cozinha.

Cozinheiro - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Empregado de mesa - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

C - Área de hotelaria de terra

Bagageiro - É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes. Assegura a limpeza da arrecadação das bagagens e colabora no transporte de móveis e utensílios do hotel.

Porteiro/trintanário - É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento hoteleiro, colaborando ainda nas saídas e no acesso a viaturas de transporte. De um modo geral coopera na execução de serviços de portaria, vigiando a entrada e saída de pessoas e mercadorias do estabelecimento e, quando devidamente habilitado, conduz as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados.

Rececionista - É o trabalhador que em regime diurno ou noturno se ocupa dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e clientes, bagagens, registos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos hóspedes e clientes e procede ao trabalho administrativo inerente à função.

D - Área gestão, administrativa, comercial e manutenção

Assessor direcção - É o trabalhador que auxilia o diretor na execução das respetivas funções.

Assistente administrativo - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente operacional - É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., quer manuseando e dando assistência a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar administrativo - É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objetos ou volumes.

Chefe de serviços - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Técnico oficial de contas - É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

Diretor - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de atividade da empresa.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

Motorista (pesados e ligeiros) - Trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

Promotor comercial - É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços da empresa.

Secretário - É o trabalhador que colabora diretamente com entidades com funções de administração, direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico administrativo - É o trabalhador que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de informática - É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico operacional - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço de eletricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc. em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Telefonista/rececionista - É o trabalhador que prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Trabalhador agrícola e pecuário - É o trabalhador que sob orientação da entidade empregadora executa todos os trabalhos dentro da exploração agrícola, pecuária e avícola, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de hortícolas, de árvores e de plantas, colheitas, limpeza e desinfeção das instalações e alimentação de animais.

Vendedor de cruzeiros - É o trabalhador que nas instalações da empresa, nos cais de embarque ou em outros locais apropriados, procede à divulgação dos cruzeiros organizados pela empresa e à angariação de clientes, podendo ainda proceder à venda imediata de bilhetes para os cruzeiros.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: Designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: Conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Grau: Situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: Remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - Constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão - Constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pela empresa.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - Em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;

b) Por ajustamento - Decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4- A progressão por ajustamento pode ser retardada até 4 anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5- Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escalão salarial mais elevado e nele permaneça cinco anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se houver demérito.

6- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

7- No caso dos trabalhadores contratados a termo resolutivo, a contagem do tempo de permanência terá em conta a soma dos tempos de duração dos contratos ao serviço da empresa nos anos anteriores.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais**Tabela I**

A - Aplicável a embarcações com qualquer tipo de lotação e em cruzeiros locais

(A vigorar de 1 de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026)

Níveis	Categorias	Escalaões salariais						
	Profissionais	A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre TL	1 013,00 €	1 044,00 €	1 076,00 €	1 109,00 €	1 143,00 €	1 178,00 €	1 214,00 €
II	Maquinista prático 1. ^a	963,00 €	992,00 €	1 022,00 €	1 053,00 €	1 085,00 €	1 118,00 €	1 152,00 €
III	Assistente bordo II	951,00 €	980,00 €	1 010,00 €	1 041,00 €	1 073,00 €	1 106,00 €	1 140,00 €
	Maquinista prático 2. ^a							
IV	Assistente bordo I	938,00 €	967,00 €	997,00 €	1 027,00 €	1 058,00 €	1 090,00 €	1 123,00 €
	Maquinista prático 3. ^a							
V	Ajudante maquinista	931,00 €	959,00 €	988,00 €	1 018,00 €	1 049,00 €	1 081,00 €	1 114,00 €
	Marinheiro TL							
VI	Vigia	931,00 €	959,00 €	988,00 €	1 018,00 €	1 049,00 €	1 081,00 €	1 114,00 €

a) A categoria de marinheiro 1.^a e de 2.^a foram extintas passando a existir somente a carreira de marinheiro, de acordo com o Decreto-Lei n.º 166/2019;

b) Os trabalhadores integrados na categoria de marinheiro de 1.^a transitam automaticamente para a categoria de marinheiro, mantendo todos os direitos adquiridos, designadamente em matéria de retribuição, antiguidade e demais regalias contratuais;

c) Os trabalhadores integrados na categoria de marinheiro de 2.^a transitam automaticamente para a categoria de marinheiro, mantendo todos os direitos adquiridos, designadamente em matéria de retribuição, antiguidade e demais regalias contratuais.

Tabela II

B - Área de gestão, administrativa e comercial

(A vigorar de 1 de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026)

Níveis	Categorias	Escalaões salariais						
	Profissionais	A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor de serviço	1 857,00 €	1 913,00 €	1 971,00 €	2 031,00 €	2 092,00 €	2 155,00 €	2 220,00 €
II	Diretor comercial	1 218,00 €	1 255,00 €	1 293,00 €	1 332,00 €	1 372,00 €	1 414,00 €	1 457,00 €
	Técnico oficial de contas							
III	Assessor direcção II	1 073,00 €	1 106,00 €	1 140,00 €	1 175,00 €	1 211,00 €	1 248,00 €	1 286,00 €
	Chefe de serviços I							
	Promotor comercial II							
	Técnico administrativo III							
	Técnico informática III							
	Técnico operacional III							

IV	Assessor direcção I	1 001,00 €	1 032,00 €	1 063,00 €	1 095,00 €	1 128,00 €	1 162,00 €	1 197,00 €
	Promotor comercial I							
	Secretário II							
	Técnico administrativo II							
	Técnico informática II							
	Técnico operacional II							
V	Secretário I	954,00 €	983,00 €	1 013,00 €	1 044,00 €	1 076,00 €	1 109,00 €	1 143,00 €
	Técnico administrativo I							
	Técnico informática I							
	Técnico operacional I							
	Cozinheiro II							
VI	Assistente administrativo II	931,00 €	959,00 €	988,00 €	1 018,00 €	1 049,00 €	1 081,00 €	1 114,00 €
	Assistente operacional II							
	Motorista II							
	Telefonista/rececionista II							
	Chefe de sala							
	Cozinheiro I							
VII	Assistente administrativo I	931,00 €	959,00 €	988,00 €	1 018,00 €	1 049,00 €	1 081,00 €	1 114,00 €
	Assistente operacional I							
	Auxiliar administrativo II							
	Empregado de mesa							
	Empregado limpeza II							
	Motorista I							
	Telefonista/rececionista I							
	Assistente de bordo							
VIII	Auxiliar administrativo I	931,00 €	959,00 €	988,00 €	1 018,00 €	1 049,00 €	1 081,00 €	1 114,00 €
	Empregado limpeza I							
	Trabalhador agrícola/pequário							
	Ajudante de bar							
IX	Vendedor de cruzeiros*	931,00 €	959,00 €	988,00 €	1 018,00 €	1 049,00 €	1 081,00 €	1 114,00 €
	Bagageiro							
	Porteiro/trintanário							
	Rececionista							
	Copeiro							

Nota: * À retribuição base mensal acresce comissões de vendas.

ANEXO II

Regulamento de Saúde e Segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais. A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tetos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos suscetíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infeção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem suscetíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adotadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

- Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações diretas muito intensas;
- Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, suscetíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de saúde competente autorize expressamente a respetiva distribuição e a inspecione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de saúde competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, direta ou indireta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 25.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 26.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 27.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 28.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de proteção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - Capacetes de proteção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais suscetíveis de partículas - Óculos, viseiras ou outros anteparos de proteção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - Máscaras anti poeiras;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - Máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - Máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrados;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdans*, cisternas, etc.) - Fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - Cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jato de abrasivo - Máscara anti poeira e viseira;

i) Na decapagem com jato de abrasivo, em locais confinados, ou com jato de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - Escafandro com proteção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jato - Luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para proteção da cabeça e ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de proteção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jato abrasivo que obriguem ao uso de proteção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a atividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de proteção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de proteção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfeção.

Artigo 29.º

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivas matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioativas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 16 trabalhadores.

Porto, 6 de abril de 2026

Pela Manos do Douro - Organização de Passeios Marítimo Turísticos, Unipessoal L.^{da}:

Maria José da Silva Santos Neto, na qualidade de sócia-gerente.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Paulo César Silvério Mota, na qualidade de mandatário.

Depositado a 4 de maio de 2026, a fl. 137 do livro n.º 13, com o n.º 94/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2026, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 62, onde se lê:

«(...)

Artigo 3.º

Considerando as alterações introduzidas pelo artigo 2.º da presente revisão parcial e com vista a uma uniformização de terminologia, dever-se-ão considerar as seguintes retificações no texto das disposições do AE, nos seguintes termos:

– Na cláusula 7.ª número 2 alínea *c*) do anexo F, no ponto 3.1.2 do anexo F-2 e na cláusula 6.ª número 2 alínea *c*) dos anexos G, H, I e J, onde se lê «Avaliação do Desempenho e Potencial», dever-se-á ler «(...) resultado final do processo de gestão do desempenho e potencial (...));

– Nas tabelas constantes dos anexos A a M onde se lê «Avaliação do Desempenho e Potencial», «Avaliação Desempenho» ou «Avaliação» dever-se-á ler «gestão do desempenho e potencial» e onde se lê a sigla «ADP» dever-se-á ler a sigla «GDP».

(...))»

Deve ler-se:

«(...)

Artigo 3.º

1- Considerando as alterações introduzidas pelo artigo 2.º da presente revisão parcial e com vista a uma uniformização de terminologia, dever-se-ão considerar as seguintes retificações no texto das disposições do AE, nos seguintes termos:

– Na cláusula 7.ª número 2 alínea *c*) do anexo F, no ponto 3.1.2 do anexo F-2 e na cláusula 6.ª número 2 alínea *c*) dos anexos G, H, I e J, onde se lê «Avaliação do desempenho e potencial», dever-se-á ler «(...) resultado final do processo de gestão do desempenho e potencial (...));

– Nas tabelas constantes dos anexos A a M onde se lê «Avaliação do desempenho e potencial», «Avaliação desempenho» ou «Avaliação» dever-se-á ler «Gestão do desempenho e potencial» e onde se lê a sigla «ADP» dever-se-á ler a sigla «GDP».

2- As partes acordam, ainda, na revogação dos números 8 a 12 da cláusula 6.ª do anexo F (Técnico de manutenção de aeronaves), na versão publicada em sede de deliberação de comissão paritária.

(...))»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de abril de 2026 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Secretário-geral - Luís Miguel Messias Amoroso.

Secretários nacionais:

Pedro Nuno Louro Marques.

Cipriano Almeida Soares.

Manuel Joaquim da Silva Alexandre.

Norberto Carvalho Rodrigues Cota.

Jorge Manuel Raimundo Garcia.

Nuno Filipe Leitão Alexandre.

João Pedro Gaio Mendes.

Carlos Alberto Vieira Martins.

Suplentes:

Emanuel Alves Falcão Ferreira.

Daniel Alexandre Andrade O. Barbosa.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de abril de 2026 para o mandato de três anos.

Presidente - Martinho José Fráguas Pinho.

Vice-presidente - Nuno Miguel Gamito David.

Tesoureiro - Wilson Filipe Brito Mira.

Substituto - Alexandre Veríssimo Venturinha.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato da Energia - SINERGIA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de março de 2026 para o mandato de três anos.

Presidente - Carlos Manuel Paiva Anselmo.

Vice-presidente - Emanuel Alberto Mendes Vieira.

Vice-presidente - Teodomiro Subica Pedro da Silveira.

Tesoureiro - João Manuel Amaral Soares.

Vogal - António Manuel Carita Franco.

Vogal - Rosa Maria Valente dos Santos Pinho Lopes.

Vogal - Nuno Filipe Vasconcelos Serrão.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

UGT - Lisboa, União Geral de Trabalhadores de Lisboa - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Vânia Sofia de Oliveira Costa Ferreira.

Vice-presidentes:

Mário José Rubio de Oliveira e Silva.

Ana Maria de Araújo Brandão David Duarte.

Vogais efetivos:

Carla Sofia Dias Carvalho Testa.

Luís Ângelo Alves Silva.

Célia Maria Correia Grossinho.

José Francisco Mourato Sena.

Clarisse Manuela Alexandre dos Santos.

Francisco José da Cunha Inácio Dias.

Suplentes:

Arlindo Almeida Vilar Dias.

Sónia Patrícia Pereira Gomes.

António Carlos Santos.

Ana Luísa Canhão Afonso.

Tiago Filipe Santos Cunha.

Nuno Ricardo Alves Fonseca.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Funcionários Parlamentares - Renúncia de mandato

Na identidade dos membros da direção eleitos em 23 de fevereiro de 2026 para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2026, o membro Pedro Betâmio, na qualidade de vice-presidente, renunciou ao mandato. Em consequência, a direção foi reorganizada nos seguintes termos:

Presidente - Renata Baião Serra Bernardo da Silva.

Vice-presidente - Patrícia Sofia Alves dos Santos Pires.

Tesoureira - Vanessa Sofia Gonçalves Louro.

Secretário - Artur David Cunha Reis.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****I - ESTATUTOS****Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e dos Recursos Humanos
- APESPE-RH - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 11 de novembro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2015.

CAPÍTULO I**Da denominação, sede e âmbito****Artigo 1.º**

1- A Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego (APESPE), adota a denominação de Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e dos Recursos Humanos, adiante designada por APESPE-RH, sem alteração da atual personalidade jurídica de pessoa coletiva.

2- A APESPE-RH é uma associação empresarial, com âmbito nacional e sede na Av. Sidónio Pais, n.º 26, r/c, esq.º, 1050-215, em Lisboa.

Artigo 2.º

1- A APESPE-RH, que se regerá pelos presentes estatutos e regulamentos aprovados em assembleia geral, é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos, não tendo filiação partidária nem religiosa, sendo independente do Estado e orientada por princípios da legalidade, da responsabilidade social, liberdade de organização, de inscrição e de democracia interna.

2- A APESPE-RH tem por finalidade a defesa e promoção dos interesses coletivos das entidades empresariais privadas que atuem em todas as dimensões dos recursos humanos, nomeadamente nas atividades de agência privada de colocação, agência privada de emprego, empresa de trabalho temporário, *outsourcing*, *coaching*, recrutamento e seleção, orientação de carreiras, formação profissional e consultoria.

CAPÍTULO II**Dos objectivos****Artigo 3.º**

1- Constituem objetivos da APESPE-RH:

a) Representar as empresas associadas e defender os seus direitos e legítimos interesses, junto do Estado Português, das instituições da União Europeia, dos organismos oficiais e para-oficiais, das outras associações de empregadores e empresariais, das organizações sindicais e do público em geral;

b) Favorecer o bom entendimento e a solidariedade entre os seus membros, tendo por referência um código deontológico de ética e de boas práticas;

c) Cooperar com o Estado e outras entidades públicas, em particular as que tenham competências nas áreas do emprego, da formação profissional, da Segurança Social, das condições de trabalho, do controlo das atividades económicas e da área tributária, de forma a afirmar-se como legítimo parceiro social no âmbito dos recursos humanos, no plano legislativo, da legalidade, da empregabilidade, do desenvolvimento de qualificações e da responsabilidade social;

d) Organizar a colaboração entre os associados para a realização de estudos de mercado, de caracterização das atividades do setor e de inovação dos serviços, por forma a disseminar uma cultura de rigor e qualidade, tendo em vista a competitividade e a sustentabilidade social das empresas associadas;

e) Promover e organizar congressos, seminários e conferências e editar publicações de interesse informativo e didático, visando a transferência e a divulgação de conhecimentos e de boas práticas;

f) Distinguir empresas e trabalhadores que contribuam pela inovação, pelo desenvolvimento organizacional, pela responsabilidade social para a dignificação do trabalho e para o reconhecimento do interesse económico e social das nossas atividades;

g) Negociar convenções coletivas de trabalho e acordos sociais estratégicos para o setor, visando o desenvolvimento das relações de trabalho e a responsabilidade social, salvaguardando, sempre, a competitividade das empresas;

h) Promover a formação profissional para trabalhadores dos associados e para candidatos a emprego, estejam ou não inscritos nos centros de emprego, concorrendo, se for caso disso, a programas co-financiados por outras entidades;

i) Quaisquer outros legalmente admissíveis que venham a ser definidos pelos sócios em assembleia geral e prosseguidos pelos órgãos sociais.

2- Para prosseguir estes objetivos, a APESPE-RH pode, com outras associações constituir uniões, federações e confederações, cooperar e estabelecer acordos, protocolos e parcerias com organismos nacionais e internacionais, incluindo participar em associações, institutos ou fundações, sem fins lucrativos.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 4.º

1- A APESPE-RH tem sócios efetivos e sócios honorários, nos seguintes termos:

a) Como sócios efetivos, só podem fazer parte da associação as entidades privadas, singulares ou coletivas, que exerçam qualquer das atividades previstas no artigo 2.º, número 2;

b) Como sócios honorários, podem fazer parte da associação as entidades privadas, singulares ou coletivas, que, pela prática de atos relevantes contribuam para o prestígio e desenvolvimento do setor e, como tal venham a ser reconhecidos.

2- Os atuais sócios da APESPE mantêm a qualidade de sócios efetivos da APESPE-RH.

3- Os atuais sócios efetivos da ANERH adquirem a qualidade de sócios efetivos da APESPE-RH por mera declaração de adesão prevista no número 3, do artigo 5.º

CAPÍTULO IV

Das condições de admissão

Artigo 5.º

1- A admissão como sócio efetivo deve ser requerida à direção, com os documentos comprovativos dos requisitos de admissibilidade previstos no Regulamento Interno aprovado em assembleia geral e desde que subscrevam o código deontológico da associação, o Regulamento Interno, assim como a Carta de Direitos e Deveres dos Associados e outros códigos de conduta e boas práticas existentes.

2- Da recusa da direção cabe recurso para a assembleia geral.

3- Os atuais sócios da ANERH devem fazer, apenas, uma declaração de adesão aos estatutos, regulamentos internos e códigos deontológicos da APESPE-RH.

CAPÍTULO V

Dos direitos e deveres dos sócios

Artigo 6.º

1- Todos os sócios efetivos, no gozo dos seus direitos, têm direito:

- a)* Participar nas assembleias gerais e exercer o direito de voto;
- b)* Participar na atividade da associação, frequentando as reuniões da direção, mas sem direito de voto;
- c)* Eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo;
- d)* Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do artigo 9.º, número 2 destes estatutos;
- e)* Adotar e utilizar a bandeira da APESPE-RH, bem como usar a sigla da associação, o respetivo emblema em todos os seus impressos e/ou publicidade;
- f)* Usufruir de todos os estudos efetuados pela associação com vista à promoção da atividade económica e social, assim como do trabalho de todos os gabinetes que forem criados para apoio à atividade dos sócios e de outros benefícios e regalias que a associação proporcionar.

2- São deveres dos sócios efetivos:

- a)* Promover os objetivos da associação e cumprir com os presentes estatutos, o código deontológico da associação, o respetivo Regulamento Interno e regulamentos internos do seu sector de atividade;
- b)* Cumprir as decisões emanadas da assembleia geral;
- c)* Respeitar todos os compromissos assumidos pela associação e todos os acordos e convenções por ela assinados em sua representação;
- d)* Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e prestígio da APESPE-RH e para a eficácia da sua ação;
- e)* Pagar pontual e regularmente as suas quotas;
- f)* Exercer com dedicação os cargos associativos para que fôr eleito ou designado.

3- Os sócios honorários têm os seguintes direitos:

- a)* Tomar parte nas assembleias gerais sem direito de voto;
- b)* Usufruir de todos os estudos efetuados pela associação com vista à promoção da atividade económica e social, assim como do trabalho de todos os gabinetes que forem criados para apoio à atividade dos sócios e de outros benefícios e regalias que a associação proporcionar.

4- Os sócios honorários têm os seguintes deveres:

- a)* Promover os objetivos e o prestígio da associação;
- b)* Respeitar as deliberações dos órgãos associativos.

CAPÍTULO VI

Da perda da qualidade de sócio e do regime disciplinar

Artigo 7.º

1- Perde a qualidade de sócio efetivo:

- a)* O que, de sua livre iniciativa, requeira o cancelamento da inscrição;
- b)* O que tenha praticado atos contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio e o seu desenvolvimento;
- c)* O que tenha atuado dolosamente para prejudicar um associado;
- d)* O que tenha em débito mais de doze meses e não aceite subscrever um plano de pagamentos da quantia em dívida.

2- O regime disciplinar aplicável aos sócios consta do Regulamento Interno da APESPE-RH, e assegura o direito de defesa do sócio, prevendo que o procedimento seja escrito e que a sanção de expulsão seja apenas aplicada em caso de violação grave de deveres fundamentais.

3- A sanção de expulsão só pode ser aplicada em assembleia geral e por três quartos dos votos favoráveis dos associados presentes, tendo a direção competência para aplicar as sanções de advertência e de suspensão.

CAPÍTULO VII

Composição, funcionamento e eleição dos corpos sociais

Artigo 8.º

- 1- São órgãos da APESPE-RH a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.
- 2- Os membros dos corpos sociais têm um mandato de 4 anos, podendo ser reeleitos.
- 3- Os membros dos órgãos da APESPE-RH são os associados, que devem indicar para os respetivos cargos um representante efetivo, sem prejuízo da sua substituição, em caso de impedimento, por elemento da organização com nível de responsabilidade ou mandato que obrigue o associado.
- 4- O desempenho de funções nos órgãos da associação é gratuito, sem prejuízo do reembolso das despesas de representação previamente autorizadas pela direção.

Da assembleia geral

Artigo 9.º

- 1- A assembleia geral é o órgão máximo da APESPE-RH e a respetiva mesa é constituída por um presidente e dois secretários, um dos quais, na ausência do presidente, exercerá as suas funções.
- 2- A assembleia geral reúne ordinariamente, por convocação do presidente, pelo menos duas vezes por ano, uma, até 31 de dezembro, para aprovação do plano de atividades e do orçamento para o ano seguinte e outra, até 31 de março, para aprovação do relatório e contas do ano anterior e, extraordinariamente, sempre que convocada pela direção ou, pelo menos, metade e mais um dos seus sócios.
- 3- A convocatória da assembleia geral deve ser escrita, conter a ordem de trabalhos, o dia, a hora e o local de realização e enviada aos associados com carta registada com aviso de receção com a antecedência mínima de quinze dias, salvo se tiver como ordem de trabalhos as eleições, a revisão dos estatutos ou a dissolução, casos em que deve ser convocada com a antecedência mínima de trinta dias,
- 4- A assembleia geral reúne com o quórum de dois terços dos associados e, trinta minutos depois da hora fixada, caso o quórum não seja atingido, com o número de sócios presentes, decidindo por maioria simples dos associados presentes em todos os casos não especialmente previstos na lei e nos presentes estatutos.
- 5- O direito de voto será definido no Regulamento Interno da APESPE, em obediência aos princípios seguintes:
 - 5.1- O direito de voto por parte dos sócios dependerá sempre da regularização do pagamento das cotizações devidas à APESPE antes da data da realização da assembleia geral, com antecedência mínima a definir no Regulamento Interno;
 - 5.2- Cada sócio terá direito a um número de votos entre 1 (um) e 6 (seis), dependendo da sua dimensão em cada momento, aferida objetivamente pelas cópias das guias de pagamento à Segurança Social relativas aos doze meses do ano civil anterior, e de acordo com seguinte escalonamento:
 - a) 1 (um) voto - Para pagamentos até 250 000,00 €;
 - b) 2 (dois) votos - Para pagamentos entre 250 001,00 € e 750 000,00 €;
 - c) 3 (três) votos - Para pagamentos entre 750 001,00 € e 1 500 000,00 €;
 - d) 4 (quatro) votos - Para pagamentos entre 1 500 001,00 € e 2 500 000,00 €;
 - e) 5 (cinco) votos - Para pagamentos entre 2 500 001,00 € e 3 500 000,00 €;
 - f) 6 (seis) votos - Para pagamentos superiores a 3 500 000,00 €.
- 6- O exercício do direito de voto dos sócios depende ainda da entrega, até dez dias antes do ato eleitoral, da certidão de situação regularizada perante a Segurança Social.
- 7- Compete à assembleia geral:
 - a) Deliberar sobre a expulsão de membros da associação;
 - b) Eleger e destituir a respetiva mesa, os membros da direção e do conselho fiscal;
 - c) Aprovar o relatório da direção e as contas anuais;
 - d) Fixar anualmente os montantes da joia e cotizações;
 - e) Aprovar o plano de atividades e orçamento anual;
 - f) Determinar a política da associação a curto e a longo prazo;
 - g) Aprovar o programa de ação anual da direção;

h) Autorizar a direção, ouvido o conselho fiscal, a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

i) Autorizar a direção a participar e constituir uniões, federações e confederações, cooperar e estabelecer acordos, protocolos e parcerias com organismos nacionais e internacionais, incluindo participar em associações, institutos ou fundações, sem fins lucrativos;

j) Ratificar todas as convenções celebradas pela direção com terceiros;

k) Interpretar e rever os estatutos, assim como o Regulamento Interno;

l) Deliberar sobre os recursos apresentados das deliberações da direção;

m) Decidir a dissolução e a liquidação da associação.

8- São nulas quaisquer deliberações que não constem da ordem de trabalhos, ainda que admitidas a votação pela maioria dos membros presentes, quando impliquem encargos para a associação ou para os associados ou afetem a estabilidade institucional e democrática.

Da direcção

Artigo 10.º

1- A direção é composta por um presidente, três vice-presidentes, um tesoureiro e dois vogais.

2- Cada vice-presidência coordenará uma área de atividade, como se especificam: agências privadas de colocação e agências privadas de emprego, empresas de trabalho temporário; *outsourcing*; recrutamento e seleção; formação profissional e consultoria.

3- Cada sócio poderá ter apenas um único representante na direção.

4- No caso de impedimento definitivo ou de demissão de dois sócios antes do termo do mandato, a direção pode cooptar entre si novos cargos até à próxima assembleia geral.

5- A direção reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente, lavrando-se ata da respetiva reunião.

6- A direção toma decisões por maioria simples de todos os seus membros e, em caso de igualdade de votos, o presidente tem voto de qualidade.

§. O quórum para as reuniões da direção é de cinco elementos.

7- A associação obriga-se com a assinatura de dois membros da direção, excetuando a correspondência normal, sendo obrigatoriamente uma a do tesoureiro sempre que envolva responsabilidades financeiras.

8- É da competência da direção:

a) Executar as decisões da assembleia geral;

b) Gerir a associação, estabelecendo a sua organização interna e incluindo a outorga de contratos de qualquer natureza, no âmbito de programas e de atividades aprovados pela assembleia geral;

c) Apresentar o relatório anual e de contas anuais à assembleia geral;

d) Estabelecer o orçamento anual e eventuais orçamentos especiais;

e) Representar a associação no exterior, junto das entidades oficiais, dos parceiros sociais e outros;

f) Negociar contratos coletivos de trabalho e acordos sociais estratégicos;

g) Apresentar propostas e pareceres à assembleia geral em matérias cuja aprovação seja da sua competência;

h) Deliberar sobre a admissão de sócios;

i) Aplicar aos associados sanções que não estejam reservadas à assembleia geral.

Conselho fiscal

Artigo 11.º

1- O conselho fiscal é constituído por três membros e tem como funções verificar e fiscalizar as contas da associação e apresentá-las à assembleia geral.

2- Ao conselho fiscal compete:

a) Examinar a gestão económico-financeira da direção;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas elaborados pela direção, para apreciação em assembleia geral.

3- O conselho fiscal reúne trimestralmente ou sempre que for convocado pelo presidente ou ainda a pedido da direção, conquanto esteja assegurado o quórum constitutivo e deliberativo mínimo de dois membros, um dos quais será sempre o seu presidente.

CAPÍTULO VIII

Das eleições

Artigo 12.º

1- A assembleia geral eleitoral deve ser convocada com a antecedência mínima de trinta dias, por carta registada com aviso de receção a todos os associados.

2- A lista dos eleitores no pleno gozo dos seus direitos será afixada na sede da associação dentro dos cinco dias subsequentes à expedição das cartas convocatórias da assembleia geral.

3- Qualquer associado dispõe do prazo de cinco dias após a afixação para reclamar por escrito da inclusão ou omissão de qualquer eleitor.

4- As reclamações serão apreciadas pela mesa da assembleia geral até quinze dias antes do dia designado para o ato eleitoral, com notificação imediata da decisão aos sócios envolvidos.

5- A relação dos eleitores ratificada em função da procedência de eventuais reclamações constituirá o caderno eleitoral.

6- As candidaturas podem ser apresentadas por qualquer dos sócios bem como pela direção em exercício.

7- A apresentação das candidaturas será feita ao presidente da assembleia geral até dez dias antes do ato eleitoral.

8- Até ao quinto dia anterior ao ato eleitoral, a mesa da assembleia geral elaborará uma relação das candidaturas admitidas pela mesa, com indicação dos cargos e dos órgãos para que são propostos todos os candidatos.

9- A partir desta relação, a mesa da assembleia geral elaborará as listas, que são identificadas por letras e os boletins de voto em papel de cores distintas, conforme os órgãos a que se destina.

10- É permitida a votação por correspondência para os associados com sede fora do concelho onde se realiza a assembleia geral, podendo, também, o associado mandar por escrito outro associado para exercer o seu direito de voto.

11- Os votos por correspondência devem ser enviados por carta registada com aviso de receção e recebidos até ao dia útil anterior à realização da assembleia geral, sendo abertos durante a sessão, no início do ponto respetivo da ordem de trabalhos.

12- A proclamação da lista mais votada será feita após o apuramento.

13- Findos os trabalhos, a mesa da assembleia elaborará a respetiva ata.

14- Os membros eleitos para os diversos cargos sociais tomarão posse, coletiva ou individualmente, entre o terceiro e o décimo oitavo dia de calendário, contados a partir da data em que se realizar a eleição.

CAPÍTULO IX

Da criação e funcionamento de delegações ou secções

Artigo 13.º

1- A direção poderá criar comissões especializadas, destinadas a analisar os problemas específicos de cada sector de atividade.

2- A cada sector de atividade corresponderá um departamento nos termos do previsto no número 1 do artigo 5.º do presente estatuto.

3- Cada departamento será constituído pelo número mínimo de duas empresas do sector que representam.

4- As empresas que constituem cada departamento escolherão entre si um representante que será o interlocutor privilegiado com a direção em exercício de funções.

CAPÍTULO X

Do regime de administração financeira - Orçamento e contas

Artigo 14.º

1- Constituem receitas da associação:

a) As joias;

- b) As cotizações mensais;
 - c) As doações;
 - d) Os rendimentos eventuais e donativos que lhe sejam atribuídos;
 - e) As participações específicas correspondentes ao pagamento de serviços prestados pela APESPE-RH e inerentes ao respetivo escopo societário, especialmente acordados entre a associação e os sócios e as empresas contribuintes.
- 2- Constituem despesas da associação:
- a) As relativas ao pessoal;
 - b) As relativas a consumíveis e materiais;
 - c) Os serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentalmente previstos e autorizados pela direção;
 - d) As respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas que se integrem no seu objeto, desde que autorizados pela assembleia geral.

CAPÍTULO XI

Plano de atividades. Orçamento. Relatório e contas

Artigo 15.º

- 1- Até final do mês de dezembro de cada ano serão apreciados pela assembleia geral o plano de atividades e o orçamento referentes ao ano seguinte.
- 2- No mês de março de cada ano serão apreciados pela assembleia geral o relatório e contas referentes ao ano anterior.

CAPÍTULO XII

Da dissolução e liquidação

Artigo 16.º

- 1- A dissolução e liquidação da associação só pode ser decidida pela assembleia geral da APESPE-RH e por maioria qualificada de quatro quintos de todos os associados.
- 2- A assembleia geral que decidir pela dissolução e liquidação nomeará a respetiva comissão liquidatária, e definirá obrigatoriamente o destino do respetivo património, não podendo nunca determinar que os respetivos bens sejam distribuídos pelos sócios.

Registado em 5 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 161 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Resorts do Alentejo Litoral - AREAL - Cancelamento

Por sentença proferida em 29 de janeiro de 2026, transitada em julgado em 11 de março de 2026, no âmbito do Processo n.º 1648/24.3T8LSB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa - Juiz 8, movido pelo Ministério Público contra a Associação dos Resorts do Alentejo Litoral - AREAL, foi declarada a extinção judicial da associação de empregadores 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 Código do Trabalho.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Resorts do Alentejo Litoral - AREAL, efetuado em 12 de maio de 2006, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Airbus Portugal, SA - Constituição**

Estatutos aprovados em 25 de fevereiro de 2026.

CAPÍTULO I**Artigo 1.º****Definição e âmbito**

1-Os trabalhadores da Airbus Portugal, SA, com sede Rua António Mega Ferreira, 61, 1800-424 Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, seus interesses, direitos e deveres, adotam os presentes estatutos da comissão de trabalhadores.

2-O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3-O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º**Princípios fundamentais**

A comissão de trabalhadores da Airbus Portugal, SA, orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos interesses dos trabalhadores da empresa e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o diálogo e a colaboração entre os órgãos de gestão e os trabalhadores ou seus representantes. Assume compromisso de parceiro social, na procura constante da valorização do indivíduo, como sendo a chave para o sucesso da empresa, e no ambiente participativo do trabalho em equipa, reconhecendo assim a sua responsabilidade social a longo prazo como contribuinte para o desenvolvimento económico e aumento da sustentabilidade da empresa.

Artigo 3.º**Sede da comissão de trabalhadores**

A sede da comissão de trabalhadores da Airbus Portugal, SA, localiza-se na sede da empresa.

Artigo 4.º**Composição, mandato e órgão do colectivo**

1-A comissão de trabalhadores da Airbus Portugal, SA, é composta por 7 elementos, eleitos pelo período de 2 anos, podendo alterar-se esse número conforme o número de trabalhadores da empresa, de acordo com o artigo 417.º do Código do Trabalho.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado não eleito da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Ocorrendo uma cessação de funções de todos os membros ou não sendo possível a substituição nos termos do número antecedente, ocorrerá nova eleição, devendo o plenário eleger uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

4- São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Plenário de trabalhadores

Artigo 5.º

Competências

1- O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- Compete ao plenário, para além de outras incumbências previstas na lei ou nos estatutos:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 6.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT, por sua iniciativa;
- b) Pela CT a pedido de um mínimo de 20 % ou 100 trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos;
- c) Por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, caso não haja CT em funções ou, na hipótese prevista na anterior alínea b), caso a CT não faça a convocação no prazo previsto no número 2 do artigo 7.º

Artigo 7.º

Prazos para a convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, salvo nas situações previstas no número 3 do artigo 8.º, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 8.º

Formas de reunião do plenário

1- Plenários ordinários - O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores da Airbus Portugal, SA.

2- Plenários extraordinários - O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos nos artigos 6.º e 7.º

3- Plenário emergência - (a) O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores; (b) As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores; (c) Havendo CT em funções, a definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT, directamente ou a pedido nos termos da alínea b) do artigo 6.º; (d) Efectuada convocação com carácter de urgente nos termos da alínea b) do artigo 6.º, ficará sujeito a consenso do plenário a aceitação da matéria do mesmo e da necessidade da sua realização.

4- Plenários sectoriais - Poder-se-ão realizar plenários sectoriais convocados pela comissão de trabalhadores para os quais a mesma comissão reconheça a existência de assuntos específicos e não antagónicos ao interesse geral de todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1-O plenário delibera validamente desde que estejam presentes pelo menos 50 % dos trabalhadores da empresa, excepto para a destituição da comissão de trabalhadores, em que é necessária a presença de pelo menos 2/3 dos trabalhadores da empresa.

2-As deliberações considerar-se-ão validamente tomadas quando sejam adoptadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo tratando-se de deliberação de destituição da comissão de trabalhadores, em que serão necessários os votos favoráveis de pelo menos 51 % dos trabalhadores presentes.

3-O voto é normalmente direto.

4-A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

5-O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor, quando tenham por objectivo alterar ou acordar condições socioprofissionais com implicações para o colectivo dos trabalhadores, nos referendos. e na aprovação de acordos provenientes de cadernos reivindicativos.

6-São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

7-O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 5.

CAPÍTULO II

Artigo 10.º

Natureza da CT

1-A comissão de trabalhadores da Airbus Portugal, SA, é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2-Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 11.º

Atribuições, competência e deveres da CT

1-Compete à CT, nomeadamente:

a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

2-As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

3-O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

4- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

5- No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores atendente ao reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;

g) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

h) Valorizar a participação cívica dos trabalhadores, a construção de uma sociedade europeia mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

CAPÍTULO III

Artigo 12.º

Controle de gestão

1- O controle de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa em especial e do processo produtivo em geral, para a realização dos objectivos comuns à filosofia e interesses dos trabalhadores e da empresa.

2- O controle de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores da Airbus Portugal, SA, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.

3- A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controle de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

4- A empresa está proibida por lei de impedir ou dificultar o exercício do controle de gestão.

5- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da empresa e de toda a actividade desta, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a empresa, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui técnica e funcionalmente aos órgãos e hierarquia administrativa da empresa.

CAPÍTULO IV

Artigo 13.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a comissão de trabalhadores da Airbus Portugal, SA, goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 14.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

Artigo 15.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra, equipamento e conhecimento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa e a mesma fica obrigada a responder nos termos da lei.

5- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 14.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

Artigo 16.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte ou possa resultar uma diminuição substancial do número de trabalhadores da Empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças na organização de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

Artigo 17.º

Competência e direitos para o exercício do controlo de gestão pela CT

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a)* Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b)* Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c)* Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente, nos domínios do conhecimento, equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d)* Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e à melhoria das condições de trabalho, designadamente das condições de segurança, higiene e saúde;
- e)* Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Reorganização e reestruturação da empresa

Em especial, para intervenção na reestruturação da empresa, a CT goza dos seguintes direitos:

- a)* O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projectos de reestruturação;
- b)* O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c)* O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d)* O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e)* O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

CAPÍTULO V

Artigo 19.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1- Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores da Airbus Portugal, SA, goza dos seguintes direitos, entre outros previstos na lei:

- a)* Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
 - b)* Exercer o controlo de gestão na empresa;
 - c)* Participar nos processos de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios especialmente de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho.
- 2- As subcomissões de trabalhadores podem:
- a)* Exercer os direitos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
 - b)* Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
 - c)* Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 20.º

Gestão de serviços sociais

A comissão de trabalhadores da Airbus Portugal, SA, tem o direito de gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Artigo 21.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da comissão de trabalhadores da Airbus Portugal, SA, na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável. Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT.

Artigo 22.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 23.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, nos termos da lei.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para os efeitos dos números 1, 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará(ão) a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas. Na comunicação constará, para além de outras menções previstas na lei, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue, sendo afixada cópia da respectiva convocatória nos locais habituais.

Artigo 24.º

Acção da CT no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

Artigo 25.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

Artigo 26.º

Direito a instalações adequadas

1- A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da comissão de trabalhadores pelos órgãos de gestão da empresa.

Artigo 27.º

Direito a meios materiais e técnicos

A comissão de trabalhadores tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 28.º

Financiamento da comissão de trabalhadores

1- Para além do disposto nos artigos 26.º e 27.º constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- a) Contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas para recolha de fundos;
 - c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 29.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores, ou de comissão coordenadora, dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na legislação em vigor.

Artigo 30.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se faltas justificadas e contam como tempo de serviço efetivo as faltas dadas no exercício das suas atribuições e atividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores, de subcomissões e de comissões coordenadoras, nos termos da lei.

2- As faltas dadas nos termos do número anterior que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 31.º

Autonomia e independência da CT

1- A comissão de trabalhadores da Airbus Portugal, SA, é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido à empresa, entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre os seus membros.

Artigo 32.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a comissão de trabalhadores tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 33.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos da lei, todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 34.º

Protecção legal

1- Os membros da comissão de trabalhadores, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal prevista na lei.

2- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 35.º

Capacidade judiciária

1- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 39.º

Artigo 36.º

Duração do mandato

O mandato dos membros da comissão de trabalhadores da Airbus Portugal, SA, é de 2 anos.

Artigo 37.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

1- A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento do coordenador ou de pelo menos um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 38.º

Deliberações da comissão de trabalhadores

As deliberações da comissão de trabalhadores da Airbus Portugal, SA, são tomadas por maioria simples dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros. Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate o coordenador tem voto de qualidade.

Artigo 39.º

Podere para vincular a comissão de trabalhadores

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos membros da comissão executiva em efectividade de funções.

Organização e funcionamento da CT

Artigo 40.º

Coordenação da comissão de trabalhadores

A comissão de trabalhadores elege, por voto secreto, de entre os membros eleitos, um coordenador e uma comissão executiva, na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

Artigo 41.º

Perda de mandato

Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas num ano, aplicando-se o previsto no artigo 4.º

Artigo 42.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua representação, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do representante.

Artigo 43.º

Substituição de elementos da CT

1- Os elementos da comissão de trabalhadores podem, durante o seu mandato, pedir a sua substituição temporária por um período mínimo de 3 meses e máximo de 18 por motivos de doença, licença sem vencimento, suspensão de contrato por sua iniciativa ou motivos de carácter pessoal.

2- A substituição faz-se, por iniciativa da CT, nos termos do ponto 2 do artigo 4.º

Artigo 44.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

2- A duração de mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de 2 anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 45.º

Comissões coordenadoras

1- A comissão de trabalhadores da Airbus Portugal, SA, articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do seu sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2- A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do país para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere.

3- Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

4- Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da respectiva comissão de trabalhadores na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, nos termos da lei, por iniciativa da comissão de trabalhadores ou de cem ou 20 por cento dos trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO VI

Regulamento Eleitoral para a CT

Artigo 46.º

Capacidade eleitoral

São eleitos e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no número 2 do artigo 1.º dos estatutos.

Artigo 47.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos que estejam de folga no dia da votação e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de doença.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 48.º

Caderno eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procederam à convocação da votação dos estatutos, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

4- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

Artigo 49.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três elementos, eleitos em conformidade com o previsto no número 3 deste artigo e integrando ainda, posteriormente, um representante de cada lista apresentada às eleições.

2- Na falta de comissão eleitoral eleita em conformidade com estes estatutos, a mesma é constituída, nos termos da lei, por um representante da cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Os três elementos referidos no número 1 deste artigo são eleitos pela CT em funções, por deliberação tomada nos termos do artigo 38.º dos estatutos. Nos casos em que não exista CT e nos casos de destituição desta e de cessação de funções na situação referida no número 3 do artigo 4.º, a CE será eleita pelo plenário convocado nos termos dos artigos 6.º e 7.º e que funcionará nos termos do artigo 9.º

4- Sendo a CE eleita nos termos do número 1, os membros da CE elegerão um presidente de entre os três elementos referidos nesse número 1.

5- As reuniões da CE são convocadas pelo presidente ou por dois outros membros.

6- As deliberações da CE são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participe na reunião a maioria dos seus membros.

7- O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a eleição a que se refere o número 1 do presente artigo e termina após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do acto eleitoral.

Artigo 50.º

Data da eleição

O acto eleitoral tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato da CT.

Artigo 51.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, horário e objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 52.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 53.º

Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, 100 ou 20 % trabalhadores da empresa (10 % dos trabalhadores do estabelecimento no caso de subcomissões de trabalhadores) inscritos nos cadernos eleitorais.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

Artigo 54.º

Apresentação de candidaturas

- 1- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data prevista para o acto eleitoral.
- 2- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por cada um dos candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 3- As listas deverão ser compostas por um máximo de 11 elementos, acrescidas de um terço de suplentes.
- 4- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 5- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 55.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.
- 3- As irregularidades e violações aos estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 56.º

Aceitação das candidaturas

- 1- Até ao décimo dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 51.º, as candidaturas aceites.
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 57.º

Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.
- 2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.
- 3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 58.º

Local e horário da votação

- 1- A votação efectua-se no local definido pela CE e durante as horas de trabalho.
- 2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.
- 3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes e termina sessenta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- É permitido o voto por plataforma electrónica, desde que assegurado o número 1 do artigo 47.º

Artigo 59.º

Mesas de voto

1- Haverá mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

7- A eleição por via electrónica substitui as mesas de voto.

Artigo 60.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;

b) Trabalhadores mais idosos.

3- A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 61.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

6- A eleição por via electrónica substitui a existência de boletins de voto mantendo a igualdade gráfica de cada lista na sua apresentação no que concerne ao grafismo, cor e dimensão.

Artigo 62.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra e boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 - A eleição electrónica deve cumprir os requisitos de verificação dos eleitores com direito a voto.

Artigo 63.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação de nome do remetente, dirigido à comissão de trabalhadores da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência». Este envelope é por sua vez introduzido noutra envelope que enviará pelo correio, juntamente com fotocópia do bilhete de identidade, ou passaporte.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa de local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças e nome de trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

5- A eleição electrónica anula a necessidade do acto de votação por correspondência.

Artigo 64.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

5- A eleição electrónica permitirá a possibilidade de votar em branco, mantendo e dando o mesmo destaque à possibilidade «voto em branco» que às listas candidatas.

Artigo 65.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2- De tudo e que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final rubricado em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2.

6- A acta de apuramento global é lavrada após o apuramento por via de eleição electrónica.

7- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 66.º

Publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado e feita a comunicação dos resultados ao órgão de gestão da empresa.

2- Dentro do prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação, a comissão eleitoral deve requerer ao ministério competente o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores, bem como das subcomissões de trabalhadores, juntando a relação dos eleitos (identificados pelo nome, número do cartão de identificação, data de emissão e entidade emitente), cópias certificadas das listas concorrentes e actas de apuramento global (incluindo registo de presenças) e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo de votantes, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo.

Artigo 67.º

Impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador tem direito de impugnar a eleição nos termos da lei (Código de Processo do Trabalho), com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

Artigo 68.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa através do voto secreto.

2- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º dos estatutos, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo 2/3 dos trabalhadores e haver mais de 50 % de votos favoráveis à destituição.

Artigo 69.º

Tomada de posse da comissão de trabalhadores

A comissão de trabalhadores entra em funções no dia a seguir à publicação dos resultados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 70.º

Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

1- A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e tendo em conta as disposições legais, e é simultânea a entrada em funções.

2- Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

CAPÍTULO VII

Artigo 71.º

Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor, as regras do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT».

Artigo 72.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT», aplicam-se com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 73.º

Entrada em vigor

- 1- Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2- A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Artigo 74.º

Património

1- Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue pela seguinte ordem de procedência:

- a)* Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;
- b)* Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma IPSS a designar em plenário geral de trabalhadores.

Registado em 5 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 68 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

MSFT - Software para Microcomputadores, L.^{da} - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 26 janeiro de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2025.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português (...) de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista (...) tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1-Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da MSFT - Software para Microcomputadores, L.^{da}, subsidiária em Portugal da Microsoft Corporation (MSFT), adiante designada por MSFT.

2-A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação de o regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3-O coletivo dos trabalhadores da MSFT é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1-A comissão de trabalhadores da MSFT orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT), adiante designada por CT.

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores (CT);
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º-A

Meios de votação

1-Os atos eleitorais destinados à eleição, substituição ou destituição da comissão de trabalhadores podem ser realizados por voto presencial ou por voto eletrónico.

2-A votação eletrónica será admissível desde que garantidas as seguintes condições fundamentais:

- a) Autenticidade dos votantes;
- b) Confidencialidade e anonimato dos votos;
- c) Integridade e inviolabilidade do processo;
- d) Acessibilidade de todos os trabalhadores.

3-Cabe ao plenário ou à comissão organizadora do ato eleitoral deliberar sobre a utilização de voto eletrónico, devendo comunicar às trabalhadoras e trabalhadores os procedimentos e instruções com, pelo menos, 10 dias de antecedência.

4-Em caso de impedimento técnico, poderá ser adotado outro método de votação, desde que garantidos os princípios referidos no número 2.

5-O voto eletrónico deverá assegurar o respeito pelos princípios do voto universal, direto, secreto, pessoal e intransmissível, bem como garantir a integridade, acessibilidade, segurança e auditabilidade do processo eleitoral.

Artigo 6.º-B

Do processo eleitoral

1- A organização e execução do processo eleitoral é da responsabilidade da comissão organizadora, a qual deverá garantir a neutralidade, transparência e imparcialidade de todo o procedimento, desde a convocatória até à proclamação dos resultados.

2- Sempre que se utilize votação eletrónica, deve ser utilizado um sistema que assegure o registo seguro e inviolável dos votos, com mecanismos de autenticação fiáveis e acessíveis a todos os trabalhadores.

3- Os procedimentos eleitorais, incluindo os prazos, as formas de comunicação, instruções de voto e contactos de apoio técnico, devem ser divulgados com pelo menos 10 dias de antecedência da data da votação.

4- A título excecional, poderá ser adotado um sistema misto de votação (presencial e eletrónico), desde que se verifique a necessidade e estejam garantidas condições de equidade no acesso de todos os trabalhadores ao ato eleitoral.

5- Após o encerramento do processo eleitoral, deverá ser elaborada uma ata ou relatório sumário que documente o processo, os resultados e eventuais ocorrências relevantes, a ser assinado pela comissão organizadora e disponibilizado para consulta por todos os trabalhadores.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais autorizados no interior da empresa e destinados à afixação de propaganda dos trabalhadores, assim como nos meios digitais disponíveis (correio eletrónico, *yammer*, etc.).

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea *b*) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 10 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores, podendo ser inferiores a 48 horas.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b*) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção. Quando a presença na votação se faça por meios digitais (*microsoft teams* ou outro), o braço levantado pode ser substituído por método equivalente válido.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
 - b) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.
- 4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.
- 5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3, desde que justificado.
- 6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:
- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
 - b) Alteração dos estatutos.
- 7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das 5 atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no que concerne a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2-O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3-Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos, ferramentas digitais e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4-No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se coresponsabiliza.

5-A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem e pela garantia da inclusão, igualdade e respeito dos trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de áreas funcionais;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento coletivo;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea *c*) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a*) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b*) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a*) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b*) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c*) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d*) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e*) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a*) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b*) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c*) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2-O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1-A comissão de trabalhadores pode convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2-O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3-A comissão de trabalhadores deve comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4-No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão trabalhadores deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Ação no interior da empresa

1-A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2-Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1-A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2-A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1-Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

a) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;

b) Comissão coordenadora, vinte horas.

2-O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros das CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza -se na sede da empresa.

Artigo 38.º

Composição

- 1- A CT é composta por 11 (onze) membros efetivos.
- 2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.
- 3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral, podendo este ser realizado por voto presencial ou eletrónico, nos termos definidos nos presentes estatutos e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do Plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de 3 (três) anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

- 1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.
- 2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes

- 1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.
- 2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria absoluta, pelo menos, 6 (seis) dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação e deliberações

- 1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.
- 2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.
- 3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões

- 1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.
- 2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.
- 3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Comissões coordenadoras

Artigo 46.º

Princípio geral

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 47.º

Adesão

A CT adere às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora das CT do sector de atividade;
- b) Comissão coordenadora da região de Lisboa (CIL).

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 49.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 50.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

- a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;
 - b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
 - c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.
- 2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 51.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação.

Artigo 52.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

Artigo 53.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 54.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 55.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 56.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 52.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 57.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 58.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se pelas 9h00, e termina às 18h00, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de votação identificados.

Artigo 59.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Artigo 60.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 61.º

Boletins de voto

1-O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2-Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3-Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4-A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5-A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 62.º

Ato eleitoral

1-Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2-Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3-Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4-Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e introduz na urna.

5-O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 63.º

Votação por correspondência

1-Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2-A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3-O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4-Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 64.º

Valor dos votos

1-Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2-Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado com mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3-Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 63.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4-Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 65.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo, ou, enviada para outro local, físico ou digital, onde possa ser consultada por todos os interessados.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 66.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar, ou outro local, físico ou digital, onde possa ser consultado por todos os interessados.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 67.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 68.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, por via presencial ou através de sistema de voto eletrónico, conforme o definido nos presentes estatutos e nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 69.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 70.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa, ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região de Lisboa.

Artigo 71.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 29 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 68 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABADORES

II - ELEIÇÕES

Airbus Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 25 de fevereiro de 2026 para o mandato de dois anos.

Hugo Daniel da Silva Rodrigues Gatos.

Simão Mesquita de Deus Correia.

Alethea Goeman.

Priscila Andrade.

Eduardo Filipe Gregório dos Santos.

Paulo Alexandre Mendes dos Reis.

Mónica Silveiro Barreto.

Vera Ramos.

Registado em 5 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 68 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição

Na composição da comissão e subcomissão de trabalhadores dos CTT - Correios de Portugal, SA eleita em 17 de maio de 2022, para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

Comissão de trabalhadores:

José Júlio Cardoso Romano, é substituído por Rui Miguel Silva Guerra.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABADORES****II - ELEIÇÕES****MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores da MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, eleita em 28 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023, com substituições dos seus membros publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023, n.º 22, de 15 de junho de 2024, n.º 16, de 29 de abril de 2025, n.º 27, de 22 de julho de 2025 e n.º 11, de 22 de março de 2026, foram efetuadas as seguintes substituições:

Sérgio Braz Rodrigues Pato, é substituído por Alfredo Mendes Flores.

Francisco Manuel Cardoso Gonçalves, é substituído por Bruno Miguel Pinto Lavrador.

Franquelim Alexandre Dias Evaristo, é substituído por Carlos Manuel Machado Fernandes.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ATEP - Amkor Technology Portugal, SA, realizada em 14 e 15 de abril de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2026.

Efetivos:

Marta Sofia Dias Sá Santos.
Ana Luísa Moreira de Azevedo.
Sérgio André Marques Crista.
Rute Cristina de Sousa Machado da Silva.
Luís Miguel de Sousa Machado.

Suplentes:

Cidália Maria Ferreira da Silva.
Sandra Maria dos Santos Silva.
Sandra Cristina Simões Ferreira.
Davide Alexandre Lima e Castro.
Daniel Ornelas Mário Fernandes.

Registado em 28 de abril de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 9, a fl. 172 do livro n.º 1.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal, L.^{da}, realizada em 21 de abril de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2026.

Efetivos:

Valdemar Carlos Santos Coelho Sousa.
Pedro Manuel Santos Machado.
Sérgio Filipe Garcia Benedito.
Paula Cristina Coelho Ribeiro.

Suplentes:

Sérgio Filipe Leite Oliveira.
David Jorge Alves Carneiro.
António Fernando da Silva Luna.
Marta Helena Oliveira Lopes Carneiro.

Registado em 28 abril de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 8, a fl. 172 do livro n.º 1.