

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 27/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Atei e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 5

#### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

##### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

##### II - ELEIÇÕES:

- Universidade de Coimbra - Eleição ..... 22

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outra..... 24
- Acordo de empresa entre a Prysmian Celcat, SA e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Alteração salarial e outras/texto consolidado ..... 26
- Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros - Alteração salarial e outra ..... 76
- Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra e texto consolidado..... 80
- Acordo de adesão entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE..... 125

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### I – ESTATUTOS:

- Associação Sindical Independente dos Serviços, Transportes e Comércio - ASSIFECO que passa a denominar-se Sindicato Independente do Serviço Comercial - ASSIFECO - Alteração ..... 126
- SPBraga - Sindicato dos Polícias de Braga - Cancelamento ..... 134

#### II – DIREÇÃO:

- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal - Eleição ..... 135

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### I – ESTATUTOS:

- ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste - Alteração ..... 137

#### II – DIREÇÃO:

- ALI - Associação de Apoio Domiciliário, de Lares e Casas de Repouso de Idosos - Eleição ..... 149
- Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) - Eleição ..... 150

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### II – ELEIÇÕES:

- AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Eleição ..... 152
- Synthomer (Portugal), SA - Eleição ..... 153
- Castrol Portugal, SA - Eleição ..... 154
- SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Substituição ..... 155

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

#### II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Câmara Municipal de Alfândega da Fé - Eleição ..... 156
- Câmara Municipal de Carraceda de Ansiães - Eleição ..... 157
- Câmara Municipal de Bragança - Eleição ..... 158
- Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta - Eleição ..... 159
- Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros - Eleição ..... 160
- Câmara Municipal de Vila Flor - Eleição ..... 161

– Câmara Municipal de Mogadouro - Eleição .....	162
– Câmara Municipal de Vimioso - Eleição .....	163
– Câmara Municipal de Torre de Moncorvo - Eleição .....	164
– Câmara Municipal de Miranda do Douro - Eleição .....	165

## INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

### CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES .....	166
1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES .....	167
2. INTEGRAÇÃO DE UC .....	183
5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES .....	184
7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES .....	187

**Aviso:**

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

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

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 27/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Atei e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia de Atei 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 Atei, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

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

##### Cláusula 2.ª

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Horários específicos**

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Feriado municipal e Carnaval

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

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Período experimental

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

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

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Formação profissional

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

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

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

**Segurança e saúde no trabalho**

## SECÇÃO I

**Disposições Gerais**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Princípios gerais e conceitos**

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

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

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

## SECÇÃO II

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 24.<sup>a</sup>**Deveres do Empregador Público**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*xiii)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Direito de informação**

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

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Direito de formação**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Direito de representação**

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

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

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

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

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Processo eleitoral

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

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

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

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 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.<sup>a</sup>

#### Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## SECÇÃO III

**Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**Cláusula 34.<sup>a</sup>**Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

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

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

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Objetivos**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Encargos

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

### SECÇÃO IV

#### Disposições comuns

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios e locais para refeição**

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Primeiros Socorros**

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Divulgação Obrigatória

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Procedimento Culposo

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

Nos termos do artigo 365º da LGTFP, que enuncia aspetos da forma do ACEP, refere-se:

1- O acordo coletivo de trabalho reveste a forma escrita, sob pena de nulidade.

2- Serão assinados tantos exemplares quantos os Outorgantes, todos válidos como originais, sendo um para cada.

3- O presente ACEP substitui de forma plena o anteriormente aprovado.

4- Após aprovação do presente ACEP será publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, conforme artigo 356º da LGTFP, na redação dada pelo Decreto-Lei nº 84-F/2022, de 16 de dezembro.

Atei, 30 de abril de 2026

Pela Freguesia de Atei:

*Joaquim Agostinho da Mota Pereira*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Atei.

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

*Carlos Fernando Costa Martins*, dirigente nacional do STAL, na qualidade de mandatário em substituição dos representantes legais estatutariamente definidos, a quem confere poderes bastante para em conjunto com outros mandatários devidamente credenciados emitido 21 de abril de 2026, representar o STAL.

*Vitor Manuel Teixeira Carvalho*, dirigente nacional do STAL, na qualidade de mandatário em substituição dos representantes legais estatutariamente definidos, a quem confere poderes bastantes para em conjunto com outros mandatários devidamente credenciados emitido em 21 de abril de 2026, representar o STAL.

Depositado em 15 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 32/2026, a fl. 104 do livro n.º 3.

**PÚBLICO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****II - ELEIÇÕES****Universidade de Coimbra - Eleição**

Comissão de Trabalhadores e Subcomissões de Trabalhadores da Universidade de Coimbra – Eleição em 23 de fevereiro de 2026, para o mandato de quatro anos

**1- Comissão de Trabalhadores da Universidade de Coimbra**

António José Soares Trindade  
Rosa Maria Gaspar André  
João José Nogueira Almeida  
Edgar António Guedes Ferreira Mendes  
Inês de Sousa Bernardino  
Carlos Alexandre de Seíça Cardoso Duarte  
Carlos Miguel Rodrigues Oliveira  
Sónia Cristina Cardoso Pires  
Luís Filipe Baptista Martins  
Daniel Filipe Videira Murta  
Maria Isabel Alves Santareno

**2- Subcomissão de Trabalhadores da Escola Superior de Enfermagem da Universidade de Coimbra**

Luís Manuel Marques da Silva  
Tereza Maria Mendes Diniz Andrade Barroso  
Carlos Alberto Cruz de Oliveira  
Daniela Filipa Batista Cardoso  
Marta Susana da Silva Clemente

**3- Subcomissão de Trabalhadores da Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física da Universidade de Coimbra**

Alexandre Filipe dos Santos Carreira  
Ana Cláudia dos Santos Castanheira  
Diogo Vicente Martinho

**4- Subcomissão de Trabalhadores da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra**

Cristiano Premebida  
Maria João Simões Madeira  
Jerôme Amaro Pires Mendes  
Vanessa Margarida França  
Ana Filipa da Silva Bessa

## 5- Subcomissão de Trabalhadores da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

Luísa Maria Freitas Gomes Andias Gonçalves  
Pedro Miguel Matias Pereira  
Maria Julieta dos Santos

## 6- Subcomissão de Trabalhadores da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Nuno Filipe Pocinho Gonçalves  
Cláudia Isabel Rodrigues Simões  
Dário João Nogueira da Costa

## 7- Subcomissão de Trabalhadores da Faculdade de Farmácia da Universidade de Coimbra

Luís Miguel Santos Loura  
Bárbara Morim dos Santos Monteiro  
André Monteiro Pais Teixeira Pereira

## 8- Subcomissão de Trabalhadores da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra

Paulo Nuno Maia de Sousa Nossa  
Clotilde Maria Oliveira da Cruz  
Luís Eduardo Ávila da Silveira  
Liliana Cristina Coragem Inverno  
Sandra Maria Domingues Santos Oliveira Madeira

## 9- Subcomissão de Trabalhadores da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra

Bárbara Cecília Bessa dos Santos Oliveiros Paiva  
Carlos Miguel Machado Marto  
Paula Maria Garcia Agostinho  
Sónia Catarina Morgado Moreira  
Miguel Pereira Santos

## 10- Subcomissão de Trabalhadores da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra

Diana dos Santos Ribeiro da Silva  
Pedro Miguel Coutinho Malva Rasteiro  
Carolina da Graça Cúrdia Lourenço Coelho

## 11- Subcomissão de Trabalhadores dos Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra

José Alberto Pereira Almeida  
Fátima Maria Grazina Costa  
António Manuel Campos Baptista  
Carla Susana Anjos Godinho  
António Manuel Marques Santos

## 12- Subcomissão de Trabalhadores das Unidades de Extensão Cultural e Apoio à Formação da Universidade de Coimbra

Germana Costeira Torres  
Carlos Alberto Soares Ribeiro Marques  
Jaquelina Isabel Silva das Neves

Registado em 15 de maio de 2026, nos termos da alínea *b*) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 4/2026, a fl. 21 do livro n.º 1.

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outra**

### CAPÍTULO I

#### Do âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 46 empregadores e a 6362 trabalhadores.

3- A presente revisão altera a tabela salarial da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de abril de 2025.

##### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de alimentação e refeições em deslocação)

1- Nas empresas onde não seja fornecida alimentação em espécie, os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,50 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- As empresas subsidiarão todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

A	Director	1 321,00 €
B	Chefe de área	1 258,00 €
C	Contabilista	1 163,00 €
D	Supervisor de equipa	1 052,00 €
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	1 020,00 €

F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogoeiro	978,00 €
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II * Operador de produção	936,00 €
H	Operário não especializado	920,00 €
I	Estagiário	920,00 €

\* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

### Cálculo de encargos

Resultante da revisão do CCT/Indústria de Lacticínios, celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, CRL e o sindicato outorgante e,

Com o objetivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes vêm as partes outorgantes do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão acordada:

- a) Tabela salarial: 5,7 % de média, sendo que a categoria G, teve um aumento de 5,8 %;
- b) Cláusulas de expressão pecuniária: 0 %;
- c) Subsídio de alimentação: 4,5 €.

Porto, 29 de janeiro de 2026.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

*José Manuel Esteves de Aguiar*, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes UCRL:

*Elisabete Maria Almeida Maia*, mandatário.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite, CRL:

*José Vitor de Abreu Freire dos Santos*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

*António Manuel dos Santos Ribeiro*, mandatário.

*Hugo Manuel Correia Madaleno*, mandatário.

*Carlos Manuel Gomes Andrade*, mandatário.

*Octávio José Santos Tabanez*, mandatário.

*Tiago José Ramos Martins*, mandatário.

Depositado a 13 de maio de 2026, a fl. 139 do livro n.º 13, com o n.º 105/2026, 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 Prysmian Celcat, SA e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito e área)**

1-O presente AE obriga, de um lado, a empresa Prysmian CelCat SA, e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2- A convenção aplica-se nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja, Faro e Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores no sector de material eléctrico e electrónico.

3-O presente AE aplica-se a um universo de 189 trabalhadores.

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

1-O presente AE considera-se para todos os efeitos em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2- As diferentes matérias deste AE têm a duração mínima ou inferior que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3- A denúncia e a revisão processar-se-ão nos termos da legislação em vigor.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende actualizar.

## CAPÍTULO II

**Admissão e carreira profissional**Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Designação e categorias profissionais)**

1- A classificação dos trabalhadores, que deverá corresponder sempre à função a seu cargo, é da competência da entidade patronal.

2- Desta classificação pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal e, em caso de indeferimento, recorrer, por si ou por intermédio dos seus representantes legais, para os órgãos oficiais competentes.

3- É vedado à entidade patronal atribuir designações diferentes das previstas neste AE.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a 50 horas por ano e por trabalhador.

6- O trabalho ocasional poderá verificar-se desde que:

a) Não tenha carácter permanente;

- b) Não seja alterada substancialmente a posição do trabalhador;
- c) Prioritariamente, sejam afectados os trabalhadores mais disponíveis;
- d) O trabalhador disponha de qualificação e condições físicas para o desempenho da tarefa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

- 1- Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.
- 2- As habilitações escolares mínimas exigidas para a admissão em qualquer categoria profissional serão as definidas por este AE (anexo II).
- 3- Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão, nos termos da lei, a idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas.
- 4- É de 18 anos a idade mínima de admissão na profissão de telefonista e de trabalhadores indiferenciados.
- 5- Poderão ser admitidos trabalhadores não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para a categoria profissional a que se propõem desde que comprovem por documento idóneo já a ter exercido.
- 6- Os trabalhadores admitidos nas circunstâncias do número anterior não poderão ter tratamento menos favorável nem ser colocados em grupo diferente na tabela de remunerações em relação àqueles que, no desempenho de funções idênticas, estejam ao serviço na General Cable CelCat.
- 7- A empresa dará prioridade na admissão de trabalhadores deficientes físicos que possam desempenhar as funções dos postos de trabalho a preencher, devendo a administração participar previamente às ERCT (estruturas de representação colectiva de trabalhadores) as vagas existentes.
- 8- Quando qualquer trabalhador transitar da empresa para outra, e vice-versa, da qual aquela seja associada, deverá contar-se, apenas para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, salvo acordo em contrário.
- 9- O estabelecido no número anterior aplica-se também ao caso de transferência de trabalhadores entre empresas que tenham administradores ou sócios gerentes comuns, desde que aquelas sejam efectuadas a pedido destes e no âmbito da empresa.
- 10- No acto de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um documento escrito, do qual deve constar: A data da admissão, a classificação profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares. Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Condições preferenciais)

Em todos os preenchimentos de vagas nos quadros da empresa serão preferidos os candidatos que sejam trabalhadores da General Cable CelCat, e, entre estes, os de menor retribuição, os mais antigos ou os de mais idade, sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com outros candidatos no tocante às provas prestadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Exame médico)

Antes da efectivação da admissão, os trabalhadores devem ser submetidos a exame médico pelo serviço de medicina do trabalho da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocuparem o lugar pretendido e, em caso contrário, ficará registado, para possíveis admissões, quais as profissões que poderiam desempenhar.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

- 1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:
  - a) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de direcção, quadros superiores, para os que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
  - b) 60 dias para os restantes trabalhadores.
- 2- Durante os períodos indicados no número anterior, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.
- 3- O período experimental conta-se para efeito de antiguidade.

4- O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo a empresa proceder a admissões com dispensa total ou parcial da sua utilização.

5- Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a empresa tem de comunicar o facto ao sindicato respectivo. Esta comunicação será feita num mapa de quotização do mês seguinte ao da admissão e nele serão referidos os seguintes elementos: Nome, morada, organismo sindical a que pertence ou pertencia e o seu correspondente número de associado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Aprendizagem - Princípios gerais)

1- A categoria de aprendiz será apenas permitida nas profissões que expressamente a prevejam (anexo II).

2- Sempre que possível, a empresa deverá promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

3- Quando não funcionem centros de aprendizagem, deverá a empresa designar um ou mais profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a conduta no local de trabalho, focando particularmente os problemas de segurança e prevenção.

4- A empresa dará conhecimento aos sindicatos interessados dos programas de aprendizagem e dos profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a aprendizagem.

5- Não haverá mais de 20 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Deveres em relação aos aprendizes e exames médicos periódicos)

1- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas e psíquicas necessárias para as funções a desempenhar.

2- A empresa deve proporcionar aos aprendizes condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, psíquico, intelectual e moral.

3- A empresa deve exercer sobre os aprendizes uma constante acção de formação profissional, bem como colaborar nas iniciativas que, no mesmo sentido, o Estado desenvolva através dos serviços próprios ou em conjugação com outras empresas.

4- Os exames médicos aos aprendizes serão repetidos semestralmente, de acordo com a orientação que for definida pelos serviços competentes do respectivo ministério, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento normal.

5- Os resultados dos exames referidos do número anterior serão registados no processo individual do trabalhador com base nos elementos fornecidos pelo serviço de medicina do trabalho.

6- A empresa procederá em conformidade com a legislação vigente aplicável no que se refere à formação e à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Acesso e carreira profissional)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra profissão de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2- As carreiras profissionais obedecerão ao indicado no anexo II. Sem prejuízo do fixado neste anexo, sempre que a empresa tenha necessidade de promover quaisquer trabalhadores, observará as seguintes preferências:

- a) Aptidão e competência, que se comprovará pelos serviços prestados;
- b) Zelo profissional;
- c) Melhores habilitações profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação de organismos outorgantes;
- d) Antiguidade;
- e) Maiores habilitações literárias.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### (Antiguidade e certificado de aprendizagem)

1- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão e especialidades afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos previstos na cláusula 10.<sup>a</sup>, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2- Quando cessar o contrato de trabalho com o aprendiz, ser-lhe-á sempre passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou especialidade em que se verificou, comprovado pelo respectivo sindicato ou órgãos oficiais competentes.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### (Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente pelo período de ausência da pessoa substituída e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, em documento escrito.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço por mais 15 dias após a data da apresentação daquele que substituir, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e retribuição e devendo ser o facto comunicado ao sindicato respectivo.

3- O trabalhador substituído não poderá ter categoria profissional inferior à do substituído, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se confirmar a admissão definitiva daquele, nos termos do número 2 desta cláusula.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### (Contratos a termo)

1- A empresa deverá preencher os quadros de trabalho preferencial, sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2- No entanto, a empresa poderá, nos termos da lei e do AE, admitir trabalhadores por meio da celebração de contratos de trabalho a termo, devendo, para o efeito, comunicar o seu teor à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa, a admissão de trabalhadores neste regime no prazo de cinco dias úteis.

3- Só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo, nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- d) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração;
- e) Outros casos permitidos pela lei.

4- É vedada a celebração de contratos a termo para o preenchimento de postos de trabalho permanentes sem prejuízo do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>

5- Dentro da mesma profissão, a empresa deverá contratar, prioritariamente, para o quadro permanente os trabalhadores com contrato a termo.

6- O contrato de trabalho a termo, quando sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

7- No caso da empresa não pretender renovar o contrato a termo, deverá comunicá-lo ao trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de quinze dias em relação ao termo do contrato.

8- Os contratos de trabalho a termo estão sujeitos a forma escrita e devem ser assinados por ambas as partes e conter obrigatoriamente as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo da respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- e) Data da celebração.

9- Os trabalhadores com contrato a termo terão, na parte aplicável, as mesmas regalias sociais e pecuniárias dos trabalhadores efectivos.

10- A inobservância do disposto nos números 3, 6, 7 e 8 desta cláusula, transforma o contrato a termo em contrato sem termo.

11- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

12- Cabe à empresa o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, tendo em atenção a legislação imperativa aplicável.

13- A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente à remuneração de base mais anuidades por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, como segue:

- a) Três dias até seis meses de contrato;
- b) Dois dias se o contrato for superior a seis meses.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Relações nominais e quadros de pessoal)

1- A General Cable CelCat obriga-se a remeter, nos prazos legais, aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à competente entidade oficial (IDICT) uma relação nominal dos trabalhadores ao serviço, da qual constem os seguintes elementos individuais: Nome; números de sócio do sindicato e da Segurança Social; número de trabalhador da General Cable CelCat; data de nascimento; data de admissão na empresa; vencimento mensal; data da última promoção; habilitações escolares.

2- Após envio, a empresa afixará, durante 15 dias, nos locais habituais e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número 1 desta cláusula, podendo qualquer trabalhador comunicar ao seu sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou à Segurança Social quaisquer irregularidades detectadas.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Deveres da entidade patronal)

1- A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Aplicar aos trabalhadores os direitos previstos na legislação em vigor relativamente ao nascimento de filho, assistência e outras situações correlacionadas com a parentalidade;
- c) Passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado não pode conter outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- d) Acatar as deliberações das comissões que porventura vierem a ser instituídas por via legal, nas matérias da sua competência;
- e) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que tenha de lhe ser feita alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, ministrando-lhes formação profissional;
- g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- h) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores e as destes entre si se processem num clima de mútua confiança;
- i) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicitar;
- j) Dispensar os trabalhadores membros das comissões internas, representantes sindicais ou dirigentes de quaisquer outros organismos de defesa dos interesses dos trabalhadores, legalmente reconhecidos, para o exercício das suas funções, quando indispensável;

*l)* Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em regime de férias, concedidas pelo cumprimento do serviço militar obrigatório quando para tal autorizados, desde que não tenha sido preenchido o lugar nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup> e não haja ocupação a dar aos mesmos;

*m)* Enviar aos sindicatos os produtos das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotizações, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam;

*n)* Prestar à estrutura sindical existente, quando pedidos por escrito, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;

*o)* Indemnizar o profissional dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos deste AE e da lei geral aplicável.

2-:

*a)* É vedado à entidade patronal mudar qualquer trabalhador para serviços não compatíveis com os da sua profissão e possibilidades físicas nem que modifiquem substancialmente a sua posição, salvo com acordo prévio do trabalhador e dos delegados sindicais, com excepção da prestação de trabalho ocasional, tal como este se encontra definido nos termos da cláusula 3.<sup>a</sup>;

*b)* No caso de o trabalhador prestar serviço nos termos da alínea anterior, deverá receber a diferença de remuneração correspondente ao lugar durante o período de desempenho das respectivas funções;

*c)* O trabalhador terá direito, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.<sup>a</sup> e 21.<sup>a</sup>, à nova categoria e retribuição, desde que aquela não esteja incluída numa carreira de acesso automático e logo que, no desempenho das novas funções, complete 60 dias seguidos ou 90 interpolados, em períodos mínimos de 3 dias seguidos de laboração, no prazo de 1 ano a contar da primeira transferência;

*d)* Os trabalhadores que utilizem o transporte de pessoal da empresa estão isentos de qualquer pagamento.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Obrigações dos trabalhadores)

Os trabalhadores são obrigados a:

*a)* Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes tiverem sido confiadas;

*b)* Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

*c)* Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

*d)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

*e)* Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas da mesma categoria profissional que se encontrem em gozo de férias anuais ou ausentes temporariamente por período de tempo que não exceda 30 dias;

*f)* Dar estrito cumprimento ao presente acordo e acatar as determinações das comissões legais, em matéria da sua competência;

*g)* Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

*h)* Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;

*i)* Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

*j)* Manter permanentemente actualizados os conhecimentos necessários ao exercício da sua profissão, desde que a empresa lhes faculte os meios necessários;

*l)* Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar quaisquer informações referentes à sua organização, tecnologia ou outras que ponham em risco o interesse colectivo dos trabalhadores ou da empresa;

*m)* Obedecer em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;

*n)* Defender, em todas as circunstâncias, os legítimos interesses colectivos dos trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1- É vedado à entidade patronal:

*a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos e garantias, ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

*b)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue de forma a afectar os legítimos direitos de outros trabalhadores;

*c)* Diminuir a retribuição do trabalhador, por forma directa ou indirecta;

*d)* Baixar a categoria a qualquer trabalhador;

*e)* Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos ou garantias adquiridos;

f) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício da actividade das comissões previstas neste AE ou outras legalmente obrigatórias;

g) Exigir de qualquer trabalhador a prática de actos que violem os seus princípios deontológicos, assim como obstar à divulgação de actos lesivos dos interesses colectivos dos trabalhadores;

h) Opor-se ao exercício do controle de gestão das actividades da empresa realizado por intermédio da comissão de trabalhadores, nos termos em que o vinha praticando, devendo facultar todos os elementos necessários para a boa efectivação de tal controlo.

A sua regulamentação específica dependerá de regulamento a acordar entre as partes ou, na sua falta, de legislação própria.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na cláusula 69.<sup>a</sup> deste AE.

3- Constitui violação das leis de trabalho, e como, tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho - Definições)

###### I - Definições

1- O período de trabalho semanal é de 40 horas (quarenta horas), de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, excepto nos casos em que vigorar o regime de laboração contínua de seis dias de laboração semanal previsto na cláusula 22.<sup>a</sup>

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração de trinta minutos.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a prestação de trabalho dos trabalhadores fabris em regime de turnos, no turno de madrugada, em que, por acordo entre a empresa e os sindicatos representativos dos trabalhadores, nos termos previstos no número 2 do artigo 213.º do Código do Trabalho, é excluído, desde 7 de maio de 2018, o intervalo de descanso, sendo o horário deste turno das 0h30 às 7h30.

###### II - Horário de trabalho

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

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com o disposto na legislação vigente, nomeadamente no que se refere à consulta às ERCT.

###### III - Modalidades de horário de trabalho

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Horário fixo: Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário flexível: Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são flexíveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios (não aplicável ao regime de turnos rotativos);

c) Horários de turnos rotativos: Sucessão programada de trabalho para o conjunto de trabalhadores que assegurem um dado posto de trabalho e do qual constem as escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do seu período de vigência.

###### IV - Trabalho por turnos rotativos

1- Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2- Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma:

a) Turnos com folgas fixas: Laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal;

b) Turnos com folgas rotativas: Laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

#### V - Horários de trabalho em vigor

No quadro das negociações efectuadas no ano de 2018 para revisão deste AE foi acordado entre os sindicatos representativos dos trabalhadores e a empresa, considerando as alterações estruturais introduzidas nos horários de trabalho de algumas categorias profissionais, consagrar expressamente neste AE os horários de trabalho dessas categorias profissionais, que vigorarão em consequência do acordo alcançado, sem prejuízo do previsto no ponto II.2 desta cláusula. Assim, os horários de trabalho a seguir indicados vigorarão na empresa nos seguintes termos:

– Horário de turno geral:

a) De segunda-feira a quinta-feira, das 9h00 às 17h30, com um intervalo de trinta minutos para refeição;

b) À sexta-feira das 7h30 às 16h00, com um intervalo de trinta minutos para refeição. Sempre que o trabalhador não efectue as 8 horas de trabalho diárias, deverá o mesmo proceder à compensação do tempo necessário, assegurando assim as 40 horas semanais. A compensação poderá ser feita em fracções (nunca inferiores a trinta minutos e nunca superiores a uma hora e trinta minutos) num período mensal.

– Horário de turnos rotativos em vigor a partir de 7 de maio de 2018, inclusive:

Horário de dois turnos rotativos:

– De segunda-feira a sexta-feira, das 7h30 às 16h00, com um intervalo de trinta minutos para refeição, e das 16h00 às 0h30, com um intervalo de trinta minutos para refeição.

Horário de três turnos rotativos:

– 1.º turno: De segunda-feira a sexta-feira, das 0h30 às 7h30, sem intervalo de refeição conforme definido no número 3 da cláusula 18.ª;

– 2.º turno: De segunda-feira a sexta-feira, das 7h30 às 16h00, com um intervalo de trinta minutos para refeição;

– 3.º turno: De segunda-feira a sexta-feira, das 16h00 às 0h30, com um intervalo de trinta minutos para refeição.

#### Cláusula 19.ª

##### (Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições do número seguinte.

3- A prestação de trabalho suplementar só será permitida:

a) Nos casos de força maior e sempre que haja necessidade de executar reparações vitais e inadiáveis em equipamento fabril, de modo a permitir o bom prosseguimento da laboração da empresa;

b) Para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios sem que se justifique a admissão de novo trabalhador. Neste caso, será de 200 horas o limite máximo anual;

c) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, passada ou iminente, susceptível de originar consequências graves.

4- Salvo casos excepcionais, deverá ser afixado nos locais próprios, antes do início e por um período não inferior a 24 horas, o documento do pedido de horas suplementares.

5- O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes e depois do seu início e do seu termo, respectivamente.

6- Caso o trabalhador não possa prestar trabalho suplementar, deverá, quando notificado para a sua realização, informar, no prazo de 24 horas, o respectivo superior hierárquico desse facto; se o trabalho suplementar já se vier realizando, o trabalhador deverá fazer aquele aviso com uma antecedência mínima de 24 horas.

#### Cláusula 20.ª

##### (Isenção de horário de trabalho)

1- Os trabalhadores que venham a estar isentos do horário de trabalho nos termos legais têm direito a remuneração especial.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a remuneração especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a 1 hora de trabalho suplementar por dia.

3- Podem renunciar à remuneração especial prevista no número anterior todos os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2- Entende-se trabalho por turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diversas partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, com isto determinando alterações constantes e regulares do ritmo de vida dos trabalhadores a ele adstritos.

3- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites normais de trabalho estabelecidos neste acordo.

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

5- A escala de turnos rotativos é fixada sempre que houver alterações no horário de trabalho, fazendo parte integrante deste em livro próprio. As alterações eventuais serão sempre feitas de acordo com os trabalhadores, com a maior antecedência possível, não podendo o trabalhador, por duas semanas seguidas, repetir o turno da noite ou da madrugada, salvo a seu pedido ou com a sua concordância.

6- Pertence ao regime de turnos rotativos todo o trabalhador que se encontre nas condições do previsto no número 2 desta cláusula.

7- Deixarão de pertencer ao regime de turnos rotativos todos os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Os que o solicitem por escrito, desde que aceite pela entidade patronal;

b) Os que, por motivo de saúde, por meio de prescrição médica, não possam trabalhar nesse regime, sempre que a limitação seja definitiva e a doença não seja, de modo nenhum, atribuível ao trabalho a turnos;

c) Os que com baixa médica por doença não imputável ao trabalho a turnos e os que, devidamente notificados pela entidade patronal, por razões de quebras de produção ou outras que impliquem impedimentos prolongados na laboração, tenham de passar ao regime de horário geral.

8- O trabalhador que deixar de pertencer ao regime de turnos não perde o direito ao respectivo subsídio, desde que a mudança se deva a doença ou agravamento de doença atribuíveis ao trabalho por turnos.

9- O trabalhador em regime de turnos que haja mudado para o regime geral não pode ter retribuição inferior à remuneração normal mensal até aí auferida, acrescida do subsídio de turno, sendo este absorvido nas duas subsequentes revisões das tabelas salariais, em parcelas nunca excedentes a 50 % do valor do subsídio, até à sua absorção total, sempre que tal mudança se verifique nos casos seguintes:

a) Seja devida a razões de produção e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos de efectivo trabalho a turnos;

b) Seja efectuada nos termos das alíneas b) e c) do número 7 desta cláusula e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos seguidos ou 10 interpolados de efectivo trabalho por turnos.

10- :

a) Os trabalhadores em regime de horário geral só poderão ingressar no regime de turnos desde que dêem o seu acordo e sejam avisados com uma antecedência mínima de 30 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado;

b) Os trabalhadores a prestar trabalho diurno, mas que, por força do disposto no número 9, estejam a receber subsídio de turnos, considerar-se-ão disponíveis para o trabalho de turnos, desde que avisados com a antecedência mínima de 5 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado com o trabalhador;

c) Aos trabalhadores não abrangidos pela alínea b) que tenham sido admitidos para trabalho por turnos e se encontrem em regime de horário geral, sendo novamente solicitados para o trabalho em regime de turnos, aplica-se o disposto na alínea a).

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Regime de laboração contínua)

1- Entende-se por regime de laboração contínua a prestação do trabalho num período consecutivo de seis dias, incluindo sábados, domingos e feriados intercalares, seguidos de dois dias de descanso, e tendo como referência o horário normal de quarenta horas semanais.

2- O trabalho prestado em dias de feriado por trabalhadores pertencentes ao regime de laboração contínua, para além do pagamento a 150 %, confere aos mesmos o direito de acrescer às férias tantos dias quantos os feriados em que trabalhou, não havendo lugar a retribuição especial.

## CAPÍTULO V

**Retribuição do trabalho**Cláusula 23.<sup>a</sup>**(Retribuições mínimas)**

1- As remunerações base certas mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I, como segue:

- a) Trabalhadores técnicos e administrativos - Tabela B;
- b) Restantes trabalhadores - Tabela A.

2- Entende-se por retribuição a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente como contrapartida da prestação de trabalho.

3- Entende-se por remuneração normal mensal a resultante da adição da remuneração base mensal com a remuneração por antiguidade - anuidades - prevista na cláusula 31.<sup>a</sup>

Cláusula 24.<sup>a</sup>**(Tempo e forma de pagamento)**

1- O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período de trabalho.

2- No acto de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, que este obrigatoriamente assinará, preenchido de forma indelével, e de que constem: o nome completo do trabalhador, profissão, categoria ou classe, número de beneficiário da Segurança Social, o período de trabalho a que respeite o pagamento, discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efectuados e montante líquido pago.

3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

4- Sem prejuízo dos direitos adquiridos, são proibidas quaisquer regalias não previstas neste acordo, quando atribuídas a funções determinadas e não a uma generalidade de trabalhadores, nomeadamente subsídios de rendas de casa, gasolina e carros da empresa para serviço próprio.

5- Para todos os efeitos, excepto no que se refere à compensação por prestação de trabalho no regime de laboração contínua, regulada na cláusula 28.<sup>a</sup>, o salário hora é calculado com base na seguinte fórmula:

$$SH = \frac{12 \times (\text{Remuneração normal mensal} + \text{Subsídio de turno})}{52 \times \text{Horas semanais de trabalho normal}}$$

Cláusula 25.<sup>a</sup>**(Retribuição e descanso do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 %, se o trabalho for prestado de segunda-feira a sexta-feira;
- b) 137,5 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal complementar;
- c) 150 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado;
- d) 175 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório ou em dia feriado, no tempo que ultrapassar o equivalente ao período normal de um dia de trabalho.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho nocturno a que se refere o número 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>

3- O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

4- O descanso compensatório vence-se quando perfizer o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 %.

6- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar um dia com remuneração em um dos três dias seguintes.

7- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- As horas de trabalho nocturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, calculado nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup>, número 5.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turno)

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de horário de dois turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da remuneração normal mensal.

2- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de horário de três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 12,5 % da remuneração normal mensal.

3- Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho nocturno.

4- O subsídio de turno, tendo como base de incidência a remuneração base e anuidades, é pago no subsídio de Natal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Compensação por laboração contínua)

1- Os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua (RLC) que, de harmonia com as necessidades da empresa, derem o seu acordo, terão direito a uma compensação mensal no valor de 32,5 % do respectivo salário base.

2- A compensação engloba a retribuição do trabalho aos domingos incluídos no próprio regime de laboração contínua e a média anualizada das horas que excedem o horário normal de quarenta horas semanais por força do próprio RLC.

3- Esta compensação é cumulável com o subsídio de turno e o complemento de trabalho nocturno, definidos respectivamente nas cláusulas 27.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup>

4- Os trabalhadores perdem o direito à referida compensação quando, por razões de falta de trabalho (produção) ou impedimento por parte dos trabalhadores, não prestarem qualquer serviço no RLC por um período superior a quatro semanas.

4.1- Não se consideram impedimentos do trabalhador as ausências motivadas por:

a) Férias anuais;

b) Acidente de trabalho;

c) Doença profissional provocada por trabalho sob o regime de laboração contínua.

4.2- Nos meses de início ou reinício do trabalho neste regime, bem como nos meses em que cessou o trabalho no RLC, os trabalhadores terão direito ao recebimento desta compensação em termos proporcionais.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à remuneração normal mensal.

2- Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de dezembro.

3- Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.

4- Os trabalhadores a prestarem serviço militar obrigatório têm direito ao subsídio por inteiro.

5- Aos trabalhadores que no decurso do ano civil estiverem ou tenham estado com o contrato suspenso por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no número 1 desta cláusula, devendo a empresa completar-lhes o valor por aqueles recebido da instituição de previdência, independentemente do pagamento

dos duodécimos respeitantes aos meses de trabalho efectivamente prestados, até ao limite do montante da sua remuneração líquida mensal.

6- Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela Previdência, se o trabalhador o desejar.

7- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1- Até 8 dias antes do início das férias, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do período de férias.

2- No caso de férias interpoladas, o subsídio será pago por inteiro antes do início do primeiro período de férias com duração de, pelo menos, um terço do período normal.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início do período mais longo das férias.

4- O subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que as férias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Remuneração por antiguidade - Anuidades)

1- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de uma anuidade por cada ano de serviço na empresa, até ao limite correspondente a 30 anos de serviço.

2- O montante de cada anuidade é o equivalente a 0,5 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.<sup>a</sup> (escalão J), com excepção das vencidas nos 20.<sup>o</sup> e 25.<sup>o</sup> anos de antiguidade, em que a referida percentagem será de 1 %.

3- As anuidades vencer-se-ão no dia 1 de abril de cada ano para os trabalhadores admitidos entre 1 de abril e 30 de setembro e no dia 1 de outubro, para os admitidos entre 1 de outubro e 31 de março. A primeira anuidade vencer-se-á entre o 66.<sup>o</sup> e o 72.<sup>o</sup> meses após a data de admissão, consoante a maior proximidade à data de vencimento atrás referida.

4- Não contam como tempo de serviço para os efeitos desta cláusula:

a) As baixas fraudulentas e quaisquer outras faltas injustificadas além de 3 dias;

b) A licença sem vencimento;

c) A suspensão-sanção que não seja motivada por faltas injustificadas;

d) O tempo para estudo e para preparação de exames a que têm direito os trabalhadores-estudantes, para além de 75 % do respectivo crédito.

No caso das alíneas b), c) e d), o desconto na antiguidade é contado em singelo, isto é, pelo tempo de duração de cada uma das situações aí previstas.

No caso da alínea a), o desconto na antiguidade é feito da seguinte forma:

– De 4 a 10 dias de faltas, descontam-se 30 dias;

– Mais de 10 dias de faltas, descontam-se 60 dias.

5- O desconto na antiguidade, nos termos do número anterior e computado ao longo de cada ano civil, produz efeitos uma única vez e aquando do vencimento da anuidade seguinte ao da ocorrência de alguma das situações aí previstas.

6- A data do efectivo vencimento da anuidade, quando, pelos descontos na antiguidade nos termos dos números anteriores, ela se venceria de 1 a 15 dias de um mês, será o dia 1 do mesmo mês e será no dia 1 do mês seguinte nos restantes casos.

7- Os trabalhadores com contrato a tempo parcial receberão as anuidades em montante proporcional.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Abono para falhas)

Os trabalhadores cujas funções predominantes sejam de recebimentos ou de pagamentos, assim como os responsáveis pelos pagamentos das remunerações, têm direito a um abono, para falhas, igual a 3 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.<sup>a</sup> (escalão J) constante do anexo I.

## CAPÍTULO VI

### Transferências e deslocações

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Transferência do local de trabalho - Noções)

1- Local habitual de trabalho é o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador está administrativamente ligado, nos casos em que o seu local não seja fixo.

2- Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de trabalho tendente a modificar, com carácter definitivo, o local habitual de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Transferência colectiva do local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para novo local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador prestar serviço e desde que este dê o seu acordo por escrito.

2- A empresa suportará sempre as despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência, as quais serão processadas em recibo separado.

3- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização estabelecida no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

4- Por prejuízos sérios entende-se aqueles que são susceptíveis de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

5- A faculdade de rescisão referida no número 3 mantém-se durante os 6 meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula.

6- As despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência referida nesta cláusula devem ter o acordo das ERCT e constar do documento escrito mencionado no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Transferências individuais de local de trabalho)

1- Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento da entidade patronal, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores.

2- A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, só pode vir a ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes, de onde constem os termos e condições de transferência, que terão de ser do prévio conhecimento das ERCT.

3- A empresa obriga-se a pagar as despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior, os quais serão processados em recibos separados.

4- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato durante os 6 meses subsequentes e a receber indemnizações fixadas no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Deslocações em serviço - Princípios gerais)

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 33.<sup>a</sup>

2- As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações.

3- Consideram-se grandes deslocações as que não permitam em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio superior a 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho ou residência habituais.

4- Consideram-se pequenas deslocações as não compreendidas no número anterior.

5- O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A empresa poderá, no entanto, optar pela integração parcial ou total do tempo de viagem dentro desse horário.

6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa e tiver funções que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento de prestação de provas de exame ou frequências em estabelecimento de ensino oficial, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações de onde resultem prejuízos que o trabalhador prove serem insuperáveis, desde que sejam justa causa justificativa de faltas sem perda de remuneração e desde que o trabalhador arranje um substituto, sem prejuízo da boa eficiência dos serviços.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a alínea *a*) do número 2 da cláusula anterior, a:

- a*) Pagamento de refeições e transportes necessários;
- b*) Pagamento como trabalho extraordinário do tempo de viagem que exceda o horário normal;
- c*) Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por km, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1- As grandes deslocações, referidas na cláusula 36.<sup>a</sup>, dão aos trabalhadores direito a:

- a*) 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*) Um período de descanso suplementar correspondente a meio dia útil por cada 15 dias seguidos de deslocação;
- c*) Pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários;
- d*) Pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto no trajecto, desde que exceda o período normal de trabalho;
- e*) Pagamento das despesas de deslocação do cônjuge e dos filhos ou enteados menores a seu cargo sempre que o período de deslocação for superior a 12 meses.

2- Nas grandes deslocações os trabalhadores terão, ainda, direito a:

- a*) Pagamento da viagem em 1.<sup>a</sup> classe, quando o transporte for ferroviário, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião;
- b*) Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por km, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa;
- c*) No Continente, a uma ajuda de custo de 8,00 € por cada dia de deslocação;
- d*) Nas ilhas adjacentes, a uma ajuda de custo de 10,00 € por cada dia de deslocação;
- e*) No estrangeiro, a uma ajuda de custo de 20,00 € por cada dia de deslocação;
- f*) Pagamento das despesas inerentes à deslocação, nomeadamente passaporte e vacinas.

3- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

4- Quando as deslocações forem efectuadas para a frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador terá direito à sua retribuição normal, ao pagamento das despesas inerentes ao curso, incluindo transportes, alojamento e refeições, e a uma ajuda de custo de montante igual, independentemente da categoria profissional do trabalhador deslocado, segundo normas a fixar de acordo com a entidade patronal e as ERCT.

5- Nas grandes deslocações os trabalhadores apenas terão direito a ajudas de custo desde que haja pernoitas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Seguro do pessoal deslocado)

1- Sempre que o trabalhador, em pequenas deslocações, concorde utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta efectuará um seguro cobrindo os riscos de responsabilidade civil ilimitada, passageiros transportados gratuitamente e danos próprios limitados a 20 000,00 €.

2- Nas grandes deslocações, o pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor mínimo de 100 000,00 €.

3- Mediante acordo da entidade patronal e nas deslocações com mais de seis meses, os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de viagem no valor de 75 000,00 €.

4- As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

5- Sempre que um trabalhador se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, desde que não haja dolo ou negligência culposa, a empresa responderá pela responsabilidade civil daí resultante.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Doença do pessoal deslocado)

1- Durante os períodos de deslocação os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva Segurança Social, ou não lhe sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade seguradora, passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença, devidamente comprovada, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>, assim como os previstos no número 2 das alíneas *c)*, *d)* e *e)* da mesma cláusula, e terá direito ao pagamento de viagem de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3- No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica no local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

*a)* No caso de perda de direitos como beneficiário da Segurança Social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;

*b)* No caso contrário, a pagar a diferença entre os valores da retribuição devida e dos subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Férias do pessoal deslocado)

1- Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias.

2- No caso de o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra a trabalhar, terá direito à retribuição como se estivesse ao serviço, bem como a um subsídio de férias de igual montante.

3- Se optar gozar férias no local habitual de trabalho, terá direito a viagens de ida e volta, sendo a sua retribuição, bem como o respectivo subsídio, igual àquela que receberia neste local, salvo se, em função da data daquele, as preferir acumular, no todo ou em parte, com as seguintes, nos termos da alínea *b)* do número 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>

4- No caso de pretender gozar férias em local diferente dos referidos nos números anteriores, tem direito a uma retribuição, bem como ao respectivo subsídio, igual àquela que receberia no local habitual de trabalho e às viagens, até ao limite do custo de ida e volta, entre o local onde trabalha e o local habitual de trabalho.

5- Quando a deslocação se prolongar, o trabalhador terá direito a uma viagem paga ao local da sua residência (com estada mínima de 72 horas) por cada 120 dias de ausência consecutiva, salvo nos casos em que, nos termos deste AE, houve deslocação dos familiares.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal e feriados)

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos na escala de turnos.

2- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 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;
- 24 de Junho (para o pessoal do Porto - Feriado municipal do Porto);
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 24 de Dezembro (para o pessoal da Morelena - Substitui o feriado municipal de Sintra);
- 25 de Dezembro.

3- Toda e qualquer suspensão (que não seja objecto de concessão voluntária pela empresa) por motivo de pontes, fins-de-semana, causas de tradição local ou outras ajustadas entre a entidade patronal e os trabalhadores representados pelas ERCT dará lugar a compensação por calendário e horário, do qual será dado conhecimento ao respectivo ministério.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Duração do período de férias)

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, a qual deverá ser paga, pelo menos, 8 dias antes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Dois dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Um dia de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias.

§ único. A majoração das férias não é penalizada em razão dos plenários dos trabalhadores e da atividade das ERCT.

3- Os aumentos da duração do período de férias não dão direito a retribuição no respetivo subsídio.

4- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

5- As férias poderão ser marcadas, desde que com o acordo da entidade patronal, para serem gozadas em 2 ou mais períodos interpolados, desde que um deles contenha, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

6- Para efeitos do disposto no número anterior, só se considera como período um número de dias de férias seguidos igual ou superior a 3.

7- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo, no que se refere à aquisição do direito a férias, ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

8- Aos trabalhadores admitidos por contrato a termo ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Irrenunciabilidade do direito a férias)

1- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2- Exceptuam-se do disposto no número 1 desta cláusula os casos previstos neste acordo e na lei, nomeadamente a cessação do contrato a prazo e o serviço militar.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Encerramento das instalações para férias)

1- Sempre que por conveniência de produção ou manutenção se justifique, poderá a empresa, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, nos termos previstos na lei, desde que haja parecer favorável das ERCT.

2- Para o encerramento previsto no número anterior será sempre necessária autorização dos serviços competentes do respectivo ministério.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**(Interrupção das férias)**

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2- A entidade patronal só poderá recusar o gozo do restante período de férias a seguir à data em que terminar a doença desde que a ausência do trabalhador lhe cause prejuízos sérios.

3- Se depois da afixação da época de férias a empresa alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador dos prejuízos por este comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias na época fixada.

4- Em caso de desacordo no que respeita aos números 2 e 3 desta cláusula, será o assunto submetido à resolução conjunta das ERCT e da entidade patronal.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**(Cumulação de férias)**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo cumular férias de 2 anos:

a) Aos trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Aos trabalhadores que, por motivo de serviço, sejam obrigados a deslocar-se ao estrangeiro por períodos longos que os impeçam de gozar as férias dentro dos períodos normais estabelecidos.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**(Época de férias)**

1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito as ERCT.

3- Exceptuando o disposto no número 1, a época de férias será fixada entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedida, salvo se houver prejuízo sério para a empresa, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5- A empresa é obrigada a estabelecer, até 30 de maio de cada ano, um plano definitivo de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**(Exercício de outra actividade durante as férias)**

1- O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)**

1- Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, nem o direito de o trabalhador gozar as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**(Licença sem retribuição)**

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, devidamente justificado, licença sem retribuição.

2- Competirá à comissão intersindical decidir da validade da justificação do trabalhador, no caso de este e a empresa não chegarem a acordo sobre o previsto no número 1 desta cláusula.

3- O período de licença sem retribuição, autorizada pela empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato pela empresa no mapa de quotização.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei e deste acordo.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta. A contabilização deste tempos será feita em décimos de hora, sem prejuízo das tolerâncias já estabelecidas internamente.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o período médio normal de trabalho diário é de oito horas, para qualquer horário de trabalho praticado na empresa. Para os horários de menor duração, aplica-se o respectivo período médio de trabalho diário.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição)

1- São consideradas faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal por escrito, com cópia para o trabalhador quando este o solicite;

b) 15 dias seguidos por altura do casamento;

c) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:

– Até 5 dias consecutivos:

– Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens;

– Por falecimento de parentes no 1.º grau da linha recta (pai ou mãe e filhos);

– Por falecimento de afim no 1.º grau da linha recta (sogra ou sogra, nora ou genro, padrasto ou madrastra e enteados);

– Por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

– Até 2 dias consecutivos:

– Por falecimento de outro parente da linha recta (avós, bisavós, netos e bisnetos);

– Por falecimento de outro afim da linha recta (avós do outro cônjuge);

– Por falecimento de parente no 2.º grau da linha colateral (irmãos);

– Por falecimento de afins do 2.º grau da linha colateral (cunhados);

– Por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

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) Prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, nos termos previstos na lei;

f) As ausências não superiores a quatro horas e pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As derivadas da impossibilidade de prestar trabalho em consequência directa do exercício de funções nos conselhos de empresa europeus, na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, em associações sindicais, comissões de trabalhadores, autarquias locais, comissões de conciliação, de delegado sindical e outras comissões emergentes deste acordo, em qualquer caso quando absolutamente indispensável, faltas estas retribuíveis nos termos e nos limites deste AE ou das leis em vigor;

h) Doação gratuita de sangue, pelo tempo indispensável, nos termos da lei;

i) Desempenho de funções de bombeiro voluntário, nos termos da lei, para ocorrer a sinistro ou acidente, quando e pelo tempo em que tal se justifique;

j) Através de regulamentação interna, a empresa concede a cada trabalhador uma tolerância de ponto de 60 minutos por mês em períodos máximos de 15 minutos, para atrasos no início da jornada.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Dispensas autorizadas pela entidade patronal com retribuição)

1- São consideradas dispensas autorizadas com retribuição:

a) O tempo considerado necessário para o trabalhador comparecer, dentro do âmbito da Previdência, ou fora dele em casos justificadamente excepcionais, a consultas médicas ou realizar exames clínicos, tratamento médico ou vacinações que comprovadamente não possam ter lugar fora do período normal de trabalho, sem prejuízo da liberdade de opção do médico ou do estabelecimento por parte do trabalhador;

b) As dadas por actos necessários em exercício de funções em associações humanitárias;

c) Os trabalhadores poderão ser dispensados um dia por mês, e no máximo de quatro dias por ano para tratarem de assuntos do seu interesse;

d) Impossibilidade de prestar trabalho para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença devidamente justificados até dois dias por cada situação e no máximo de dez dias por ano;

e) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;

f) As dadas pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

g) Apoio ao cônjuge e filhos menores em caso de assistência médica nos termos previstos e retribuíveis em legislação especial (Lei da Maternidade e da Paternidade);

h) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar, nos termos previstos e retribuíveis no Código do Trabalho e em legislação especial;

i) Desde que sejam motivo de força maior em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situações extraordinárias semelhantes impeditivas, sem meios alternativos, da apresentação do trabalhador ao serviço;

j) Impossibilidade de prestar trabalho por doença, inequivocamente justificados até três dias por cada situação e no máximo de oito dias por ano. Se estes dias antecederem uma baixa médica, serão os mesmos justificados, mas não retribuídos;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) O trabalhador tem direito dispensa ao trabalho no dia do seu aniversário, sem perda de remuneração. No caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado ou de tolerância de ponto, será concedido ao trabalhador o dia útil seguinte. Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, será concedida dispensa ao trabalho no dia 1 de março.

2- As dispensas relativas às alíneas a), b) e i) carecem, para serem retribuíveis, de transparência e razoabilidade em cada situação.

3- As dispensas relativas à alínea c) serão retribuíveis desde que respeitem os seguintes termos e condições:

a) Sejam solicitadas por escrito com uma antecedência mínima de três dias úteis, prevendo-se a possibilidade de comunicar um dia fora do prazo definido, devendo o trabalhador, neste caso, informar as razões que determinaram a sua comunicação a *posteriori*;

b) Não ocorram no princípio e/ou fim de férias, nem tenham lugar no dia imediatamente anterior ou posterior a feriados e dias de descanso semanal;

c) Não sejam utilizadas em dias consecutivos de meses diferentes.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição)

Determinam perda de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com indicação expressa do não pagamento e com cópia para o trabalhador quando este o solicite;

b) Em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial, desde que a mesma não seja consequência de deficiente comportamento moral ou cívico do trabalhador, devendo este informar do assunto em causa.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### (Faltas injustificadas)

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup> e ainda aquelas em relação às quais não seja cumprido o disposto na cláusula 58.<sup>a</sup>, ressalvando o preceituado no número 5 da cláusula seguinte.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### (Consequências das faltas)

1- As faltas referidas na cláusula 53.<sup>a</sup> não implicam quaisquer consequências para o trabalhador, tanto na retribuição como na antiguidade.

2- As faltas referidas na cláusula 56.<sup>a</sup>, além de implicarem perda de retribuição, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade.

3- A falta de veracidade dos factos alegados referidos nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup>, bem como a prática reiterada de faltas mencionadas na cláusula 56.<sup>a</sup>, além de se considerarem faltas injustificadas, constituem infracção disciplinar.

4- A não apresentação de provas ou a sua comprovada insuficiência relativamente aos factos alegados nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup> implicam a não justificação da falta.

5- As faltas não comunicadas nos termos da cláusula seguinte serão consideradas como injustificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado.

6- Para contagem de tempo das faltas injustificadas, qualquer que seja o dia, apenas se considera o período útil de trabalho em que se verificou a ausência, excepto quanto a retribuição, nos termos legais.

7- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite anual de 2 dias úteis, mais os dias correspondentes ao acréscimo de férias referido no número 2 da cláusula 43.<sup>a</sup>

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### (Comunicação e justificação de faltas)

1- Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.

2- Quando imprevistas, as ausências inferiores a 1 dia deverão ser comunicadas no decurso do primeiro período de trabalho em que ocorrerem ou, em caso de manifesta impossibilidade, logo que possível.

3- Nas ausências imprevistas iguais ou superiores a 1 dia de trabalho, incluindo as ausências por doença, o trabalhador terá de avisar a empresa, através da sua direcção de pessoal, no próprio dia da ausência ou no dia seguinte, salvo casos excepcionais devidamente comprovados.

4- Nas ausências por doença, o trabalhador terá de fazer prova da sua situação, no prazo de 5 dias, através de documento idóneo emitido pela Administração Regional de Saúde competente.

5- As faltas por casamento serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

6- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, salvo nos casos em que, pela natureza específica da falta, tal não seja possível ou exigível.

7- As faltas tornam-se injustificadas, no todo ou em parte, se o trabalhador, quando solicitado, não fizer prova dos factos invocados e do tempo em causa, tendo condições para o fazer.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### (Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, ficam suspensos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, salvo nas situações em que este AE ou a lei disponham em sentido contrário.

2- Sem prejuízo do disposto nos números 10 e 11 do anexo II, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria e demais regalias que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 1 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 de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo certo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior o trabalhador deve, dentro de 5 dias úteis, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessaçã o do contrato de trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Causas de cessação do contrato)

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Caducidade.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Cessaçã o por mútuo acordo)

1- É sempre lícito às partes fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessação por mútuo acordo deve 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 o Código do 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 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido nos números anteriores, o trabalhador poderá revogá-lo, reassumindo o exercício do seu cargo.

6- No caso de exercer o direito no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tenha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Rescisão com justa causa)

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo ou não, comunicando por escrito à outra essa vontade por forma inequívoca.

2- A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, salvo se outra coisa for então acordada por escrito.

3- Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e circunstâncias invocados na comunicação referida no número 1 desta cláusula.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)**

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nos termos da cláusula anterior, entre outros, os seguintes factos:

- a) A desobediência grave ou ilegítima e reiterada às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;
- b) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- c) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- d) 8 faltas seguidas ou 15 interpoladas sem justificação em cada ano civil, salvo disposição mais favorável;
- e) Falsas declarações relativamente à justificação de faltas.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)**

1- Constituem causa para o trabalhador rescindir o contrato, entre outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais ou convencionais;
- d) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina de trabalho;
- e) A lesão culposa dos interesses morais e patrimoniais do trabalhador;
- f) A ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador, sua integridade física e moral, e liberdade, quer por parte da entidade patronal, quer por parte dos superiores hierárquicos daquele;
- g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nas cláusulas 15.<sup>a</sup> e 17.<sup>a</sup>;
- i) A aplicação de sanção abusiva.

2- Quando da invocação de justa causa de despedimento nos termos desta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por carta registada com aviso de recepção, os motivos invocados da justa causa.

3- É nula e de nenhum efeito a rescisão do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador, se não for observado o disposto no número anterior.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**(Proibição de despedimentos sem justa causa)**

Não haverá despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**(Inexistência de justa causa)**

1- A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos da cláusula 97.<sup>a</sup>

2- 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.

3- 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 respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

4- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 69.<sup>a</sup>

5- 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 economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando ocorrer desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Rescisão com responsabilidade da entidade patronal)

1- A rescisão com justa causa do contrato pelo trabalhador dá-lhe o direito a ser indemnizado pela entidade patronal sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.

2- A indemnização pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato será calculada nos termos da cláusula seguinte.

3- Os outros danos, nomeadamente os morais, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por rescisão com justa causa pelo trabalhador)

1- Os trabalhadores que rescindam o contrato com justa causa, com excepção do previsto na alínea *a*) do número 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>, terão direito a receber uma indemnização equivalente a:

*a*) 1 mês de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver até 10 anos de antiguidade, no mínimo de 6 meses;

*b*) Mês e meio de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 10 ou mais, mas menos de 15 anos de antiguidade;

*c*) 2 meses de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 15 ou mais anos de antiguidade.

2- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como 1 ano completo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Falência da empresa)

1- A declaração judicial de falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- Quando da cessação do contrato de trabalho por motivo de falência, os trabalhadores têm direito às indemnizações previstas na cláusula 69.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

*a*) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado;

*b*) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;

*c*) Com a reforma do trabalhador por velhice ou por invalidez.

## CAPÍTULO IX

### Parentalidade

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Parentalidade)

1- Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico que, de qualquer modo, possa prejudicar o estado da trabalhadora, nomeadamente baixar-se e levantar-se constantemente, pegar em pesos, trepidação e outras, contacto com substâncias tóxicas ou trabalhos em posições incómodas, serão verificadas pelo médico do trabalho e

transferidas para trabalho no qual não sejam prejudicadas, quer profissionalmente, quer monetariamente, e sempre de comum acordo com a trabalhadora.

2- Às trabalhadoras puérperas e lactantes, a empresa assegurará o cumprimento de toda a legislação em vigor aplicável.

3- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de parentalidade.

4- Os trabalhadores, para além do previsto na legislação em vigor, terão ainda direito a quaisquer outras regalias concedidas neste AE.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

1- A empresa assegurará o cumprimento de toda a matéria relativa ao trabalho de menores prevista em legislação geral e especial, nomeadamente no que se refere à celebração do contrato, condições de trabalho, formação, garantias e direitos.

2- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa à legislação sobre trabalho de menores.

## CAPÍTULO X

### Assistência social

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Assistência na doença)

1- A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

*a)* Verificada baixa por doença e durante o máximo de 130 dias por ano, incluindo sábados, domingos e feriados, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida (neste caso, remuneração base mais subsídio de turnos) auferida à data da baixa e o subsídio da respectiva Segurança Social, desde que estes tenham um mínimo de 70 dias de trabalho nos 12 meses anteriores à baixa, ou por decisão de uma comissão constituída por um representante das ERCT, pelo director de pessoal ou seu representante, se não tiver atingido aquele mínimo de 70 dias de trabalho. Sempre que a entidade patronal considere que a baixa foi provocada por má intenção do trabalhador, compete-lhe comprovar tal facto junto das ERCT. Nesta situação, o trabalhador só terá direito ao subsídio da Segurança Social;

*b)* Manter, actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões salariais ou promoções que se verificarem durante essa situação, sem prejuízo do disposto nos números 10 e 11 do anexo II;

*c)* Assegurar o pagamento da assistência medicamentosa, na parte não paga pelas instituições de Segurança Social, a partir de 1,50 €. A comparticipação determina-se na totalidade das despesas feitas pelo trabalhador na situação clínica que deu origem às mesmas. Desde que a despesa suportada pelo trabalhador ultrapasse os 1,50 €, a empresa pagá-la-á na sua totalidade;

*d)* As despesas referidas na alínea anterior são as emergentes de prescrição médica, determinando-se o subsídio a pagar pela empresa tomando como base as tabelas da Segurança Social;

2- Desde que as circunstâncias o justifiquem, as ERCT poderão determinar a não aplicação, total ou parcial, do disposto na alíneas *c)*.

3- Quanto a outros aparelhos de correcção, a direcção de recursos humanos e as ERCT analisarão cada situação, aplicando o regime previsto nas alíneas *c)* e *d)* do número anterior, ou, considerando-as excepcionais, submeterá as mesmas à decisão da entidade patronal para efeitos de fixação do respectivo quantitativo.

4- O direito reconhecido na alínea *a)* do número 1 só produzirá efeitos desde que a baixa seja atestada pela Segurança Social e desde que a ausência seja comunicada nos termos do número 3 da cláusula 58.<sup>a</sup>

5- A empresa adiantará, no período normal de pagamento aos trabalhadores, a totalidade das remunerações no caso de acidente de trabalho ou baixa por doença, cabendo-lhe depois o reembolso dos subsídios da Segurança Social e da entidade seguradora.

6- No caso de baixa por doença, o adiantamento a que se refere o número 5 desta cláusula só se efectuará se a empresa tiver prova bastante da baixa por parte da Segurança Social.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Casos de redução de capacidade de trabalho)

1- Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a desvalorização verificada.

2- Se a remuneração da nova função, acrescida de pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a diferença.

3- Se a reconversão não for possível, a empresa suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que, em consequência do acidente ou doença, sejam atribuídas ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

4- Não havendo lugar à reconversão nos termos do número anterior ou verificando-se o estabelecido no número 1, o trabalhador manterá o direito às promoções obrigatórias e a todas as regalias concedidas por este acordo.

5- Em quaisquer das situações referidas, os complementos estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

6- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

7- Ao trabalhador incapacitado será ainda aplicado, na parte compatível, o regime previsto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Reformas)

1- A empresa obriga-se a pagar um complemento de reforma igual à diferença entre a pensão de reforma e 1,3 vezes o ordenado mínimo nacional.

2- A empresa poderá discutir com os órgãos representativos dos trabalhadores o conteúdo desta cláusula, desde que invoque dificuldades económico-financeiras graves.

3- A todos os trabalhadores que cessem o seu contrato de trabalho com a empresa por razões de reforma por velhice ou por invalidez, será atribuída uma compensação monetária de 10 % da sua retribuição normal mensal (Remuneração base + Anuidades), auferida durante os últimos doze meses de contrato. Este pagamento será efectuado aquando do acerto de contas com a empresa.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

Para além do regime previsto no Código do Trabalho sobre formação profissional, a empresa obriga-se a:

1- Incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2- A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não selectivo.

3- As acções de formação agrupam-se em 2 sectores objectivos: A formação técnico-profissional e a formação geral.

4- O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação técnico-profissional deverá ser efectuado no período correspondente ao seu horário normal de trabalho. A empresa compromete-se a evitar, tanto

quanto possível, a ultrapassagem desse período, não havendo nunca, todavia, o pagamento de qualquer retribuição suplementar.

5- A empresa aplicará a legislação em vigor relativamente à planificação, programação e tempos de formação.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Formação técnico-profissional)

1- A formação técnico-profissional visa a preparação do trabalhador para a resolução dos problemas decorrentes das diversas situações profissionais concretas que se deparam aos trabalhadores no desempenho da sua função.

2- A formação técnico-profissional reveste dois aspectos:

a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração total e dinâmica na situação profissional em que se encontra;

b) Projectiva, no sentido da sua preparação para uma correcta progressão profissional.

3- Nenhum trabalhador se pode escusar às acções de formação técnico-profissional, de aspecto funcional, que lhe forem designadas.

4- A empresa promoverá acções de formação no interior e no exterior da empresa, no país e no estrangeiro, e facilitará contactos com outras empresas e organizações, a fim de possibilitar a realização de especializações, visitas de estudo ou estágios que concorram para a valorização do seus trabalhadores.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Utilização de trabalhadores como monitores temporários de formação)

1- Os trabalhadores podem desempenhar funções de monitor em acções de formação, quando para elas solicitados e desde que dêem o seu acordo.

2- As hierarquias facilitarão a cedência dos trabalhadores que vierem a ser requisitados como monitores temporários de formação.

3- Enquanto monitores, os trabalhadores dependem hierárquica e funcionalmente do órgão da empresa responsável pelas acções de formação.

4- A actividade dos trabalhadores como monitores de formação pode envolver os seguintes aspectos:

a) Elaboração do módulo de formação, ou seja, a planificação, organização e descrição das matérias e assuntos tratados numa acção concreta de formação;

b) Docência do módulo de formação, isto é, a aplicação prática e ensino directo a partir dos instrumentos disponíveis.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Trabalhador-estudante/Formação geral)

1- A formação geral visa o aumento do nível de habilitações e de conhecimentos gerais dos trabalhadores.

2- A empresa apoia e incentiva as iniciativas dos trabalhadores nesse sentido, através de participações nas despesas efectuadas e da concessão de facilidades, em tempo.

3- A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, obrigatoriamente, alteração da situação profissional dos trabalhadores, embora lhes abra a possibilidade de acesso, dentro das normas gerais em vigor na empresa, a níveis de responsabilidade mais elevados em que essas qualificações possam ser aproveitadas.

4- Em tudo o mais será aplicável a legislação em vigor relativa ao trabalhador-estudante.

5- A empresa afixará em local apropriado a legislação concernente aos trabalhadores-estudantes.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Concessão de bolsas de estudo)

1- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos secundários terão direito a uma bolsa de estudo, nos termos do regulamento.

2- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos complementares, médios ou superiores terão direito a uma bolsa de estudo desde que esses cursos tenham interesse directo para a empresa. As condições para atribuição de bolsas, assim como a listagem dos cursos, são as constantes do regulamento.

## Cláusula 82.<sup>a</sup>-A

### (Montantes de bolsas de estudo)

A todos os trabalhadores-estudantes, bem como a todos os trabalhadores que frequentem cursos técnico-profissionais, desde que o curso seja considerado relevante para a empresa, terão direito à atribuição de uma bolsa de estudo ou participação na acção a frequentar.

1- Trabalhadores-estudantes: A bolsa de estudo, de atribuição trimestral, vence-se no final de cada trimestre do respectivo ano lectivo, e terá os seguintes valores:

- a) 50,00 € do 7.º ao 9.º ano de escolaridade;
- b) 60,00 € do 10.º ao 12.º ano de escolaridade;
- c) 70,00 € para escolaridade superior ao 12.º ano ou ensino superior.

2- Cursos técnico-profissionais: A bolsa de estudo ou participação nos seguintes termos: será apreciada de acordo com o seu custo total e relacionada com os parâmetros referidos no número anterior e, após aprovação da empresa, será paga contra a prova de inscrição.

## CAPÍTULO XII

### Serviço social de trabalho

## Cláusula 83.<sup>a</sup>

### (Actividade social da empresa)

1- A empresa obriga-se a envidar esforços, através dos serviços da direcção de pessoal, com objectivo da melhoria das condições sócio-laborais, bem como a participar na prevenção e resolução das disfunções sociais decorrentes.

2- Na prossecução da actividade social da empresa, a direcção de pessoal agirá em colaboração com os órgãos competentes da empresa, com a CSHST e com as ERCT, procurando, sempre que se justifique, a efectiva participação dos trabalhadores.

3- As entidades referidas no item anterior procurarão, no seu conjunto, contribuir para a formulação da política social da empresa.

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

### (Seguro complementar de assistência social)

1- A empresa, no prosseguimento da sua política social, estabelecerá um acordo com uma companhia de seguros para a criação de um sistema de complementaridade de assistência social relativamente a morte, invalidez permanente, assistência na doença e parto.

2- Este sistema é de carácter voluntário, pelo que implica a adesão dos trabalhadores que dele beneficiarão enquanto trabalhadores no activo.

3- A empresa providenciará a sua cobertura financeira. Todavia, este sistema vigorará enquanto a sua situação económico-financeira o permitir. Caso contrário, a empresa justificará a sua suspensão junto das ERCT, para, em conjunto, decidirem a solução mais adequada à resolução da situação.

4- As garantias e valores a que se refere esta cláusula são as constantes no anexo VI.

## Cláusula 85.<sup>a</sup>

### (Refeitório)

1- A empresa garante a todos os trabalhadores o direito a uma refeição gratuita diária.

2- Por cada presença na madrugada será atribuído um subsídio de refeição no valor de 8,35 €, com indexação anual à tabela salarial.

## CAPÍTULO XIII

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**Cláusula 86.<sup>a</sup>**(Princípios gerais)**

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores uma constante e actualizada política de segurança, higiene e saúde no trabalho, através de toda a legislação aplicável, por meio do serviço médico do trabalho, do seu manual de segurança, higiene e saúde e da comissão para segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- O manual estabelece os princípios, as competências e atribuições, bem como as normas internas inerentes a todas as matérias vertidas em termos de aplicação.

3- O serviço médico do trabalho terá a organização e funcionará de acordo com as disposições legais.

4- A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho será paritária e regulamentada de acordo com o anexo V, sem prejuízo da legislação aplicável.

5- Do relatório anual do técnico de segurança serão enviadas cópias aos sindicatos signatários deste AE.

## CAPÍTULO XIV

**Comissão de trabalhadores**Cláusula 87.<sup>a</sup>**(Princípios gerais)**

A forma de eleição da comissão de trabalhadores, duração do mandato, composição, direitos e atribuições são determinados nos termos da lei.

## CAPÍTULO XV

**Actividade sindical na empresa**Cláusula 88.<sup>a</sup>**(Princípios gerais)**

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

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 89.<sup>a</sup>**(Comunicação à entidade patronal)**

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais da empresa.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 90.<sup>a</sup>**(Organização sindical na empresa)**

1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2- A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3- A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Cláusula 91.<sup>a</sup>**(Garantia dos dirigentes sindicais)**

1- As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direcção interessada deverá comunicar com 1 dia de antecedência as datas e o número de dias de que os membros dos corpos gerentes necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos 2 dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objecto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

6- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de 5 anos, presume-se feito sem justa causa.

7- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores para o exercício das suas funções.

Cláusula 92.<sup>a</sup>**(Direitos e deveres dos delegados sindicais)**

1- O número de delegados sindicais na empresa é calculado na base de um delegado para 50 trabalhadores.

2- O arredondamento do cálculo referido no número anterior é feito por excesso.

3- Ao conjunto de delegados sindicais é atribuído, para exercício das suas funções, um crédito anual de horas proporcional ao número de trabalhadores da empresa, calculado de acordo com a seguinte regra: 5 horas por cada trabalhador.

4- As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções, para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

5- Os delegados sindicais não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

6- Compete aos delegados sindicais:

a) Depois de mandatados pela comissão intersindical da empresa, obter esclarecimentos ou verificar, directamente, todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sob o das suas condições de trabalho ou quaisquer outros assuntos de carácter sócio-profissional;

b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

c) Verificar o cumprimento dos programas de aprendizagem;

d) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

7- Para o desempenho das suas funções, poderá a comissão intersindical circular livremente no interior da empresa, com salvaguarda das normas já estabelecidas.

8- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, salvo casos excepcionais, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com os delegados sindicais.

9- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 93.<sup>a</sup>**(Reuniões dos trabalhadores na empresa)**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de, pelo menos, um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, da comissão sindical ou intersindical ou da comissão de trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um máximo de 15 horas por ano, por cada confederação e comissão de trabalhadores, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, a determinar pela empresa e pelas ERCT.

3- As reuniões referidas no número anterior poderão ser convocadas pelas confederações sindicais, pela comissão sindical, pela comissão intersindical, ou ainda, pelo menos, por um terço dos trabalhadores.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de 12 horas, do momento em que pretendem efectua-las. Em casos excepcionais, devidamente justificados, as reuniões previstas no número 2 podem ser realizadas com prejuízo do prazo de aviso acima referido devendo, no entanto, este ser feito logo que possível.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Reuniões com a entidade patronal)

1- A comissão intersindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão comunicados à outra parte com a antecedência mínima de 72 horas, salvo os casos que, pela sua urgência, não permitam tal aviso. A realização da reunião e a ordem de trabalhos serão comunicadas a todos os trabalhadores.

3- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos na empresa.

4- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela entidade patronal não pode ser considerado no número 3 da cláusula 92.<sup>a</sup>, sendo porém contado para todos os efeitos como tempo efectivo, não implicando perda de retribuição.

5- O tempo despendido nos plenários julgados convenientes pela comissão intersindical e relacionados com assuntos respeitantes a reuniões convocadas pela entidade patronal não é considerado para o efeito do disposto do número 2 da cláusula anterior, sendo, porém, contado para todos os efeitos como tempo efectivo.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados poderão participar nestas reuniões na qualidade de assessores, quando a comissão intersindical da empresa o achar necessário.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Cedência de instalações)

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

## CAPÍTULO XVI

### Regime disciplinar

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1- As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Rescisão com justa causa.

2- Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3- A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 6 dias consecutivos e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4- A empresa deverá comunicar aos delegados sindicais e ao sindicato representativo do trabalhador visado, no prazo máximo de 5 dias:

- a) A penalidade que aplicou;
- b) Os motivos que a determinaram.

Cláusula 97.<sup>a</sup>**(Exercício da acção disciplinar)**

1- Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

2- A aplicação de alguma das sanções previstas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 1 da cláusula anterior só poderá efectivar-se após procedimento disciplinar, reduzido a escrito e nos termos da lei e dos números seguintes.

3- O início do procedimento disciplinar só poderá exercer-se até 60 dias depois da data em que a entidade patronal ou outro superior hierárquico com competência disciplinar tiver conhecimento da infracção.

4- Nos casos de procedimento disciplinar ao trabalhador arguido e aos delegados sindicais será comunicada, por escrito, a nota de culpa, à qual o trabalhador poderá responder, também por escrito e no prazo de 15 dias de calendário, indicando testemunhas, documentos ou outras provas que quiser apresentar.

5- A empresa deverá decidir no prazo de 15 dias de calendário contados a partir da entrega da defesa do trabalhador.

6- A execução da sanção terá lugar nos 30 dias de presença do trabalhador subsequentes à data da comunicação da decisão, ou, se as partes acordarem, nos três meses subsequentes à decisão.

7- Após a entrega da resposta à nota de culpa ou decorrido o prazo para tal, o processo disciplinar deverá ser facultado, por fotocópia e quando solicitado, ao contencioso do sindicato e aos delegados sindicais, para consulta.

8- Qualquer sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto nos números anteriores é nula e de nenhum efeito.

Cláusula 98.<sup>a</sup>**(Relevação das sanções disciplinares)**

É estritamente proibido à entidade patronal invocar, para qualquer efeito, sanções já aplicadas há mais de cinco anos sem que se lhe tenham seguido outras sanções.

## CAPÍTULO XVII

**Prémios e incentivos**Cláusula 99.<sup>a</sup>**(Prémios e incentivos sobre as vendas)**

*a)* A todos os trabalhadores da empresa serão atribuídos prémios em função dos resultados operacionais sobre vendas respeitantes ao ano anterior;

*b)* Estes prémios serão atribuídos de acordo com a seguinte tabela:

% Resultado operacional s/vendas (*)	Prémio (Em % do salário)
3,9 %	1,9 %
4,4 %	2,6 %
4,8 %	3,1 %
5,0 %	3,7 %
5,3 %	4,2 %
5,8 %	4,7 %
6,0 %	5,2 %
6,5 %	5,7 %
6,7 %	6,7 %

7,1 %	7,1 %
7,6 %	8,1 %
8,0 %	8,5 %
8,5 %	9,0 %
9,0 %	9,5 %
9,5 %	10,0 %
10,0 %	10,5 %

- c) O prémio incidirá sobre a retribuição base + anuidades, acumuladas ambas em 31 de dezembro;
- d) Os prémios resultantes serão pagos em fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitam e após o encerramento das respectivas contas;
- e) Estes prémios são autónomas das remunerações;
- f) Os trabalhadores e seus representantes serão informados trimestralmente da progressão dos resultados, bem como dos planos de acção implementados para que sejam alcançados os objectivos da empresa;
- g) O prémio, nos termos da alínea c), será afectado pelos níveis de assiduidade nos termos previstos no item 3 (nível de assiduidade) e quadro III, ambos do anexo IV.

(<sup>c)</sup> Entende-se como resultado operacional os resultados líquidos deduzidos de:

- Imposto sobre lucros;
- Juros pagos e recebidos.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Prémio de mérito)

Será atribuído aos trabalhadores da General Cable CelCat um prémio de mérito, de acordo com a sua avaliação de desempenho e o respectivo nível de assiduidade, conforme está definido no anexo IV.

a) O prémio relativo a cada trabalhador será calculado de acordo com a sua remuneração e ponderado pelos respectivos níveis de desempenho e de assiduidade, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PM = S. [D(1...6) - A(1...5)]$$

onde:

$PM$  = Prémio de mérito;

$S$  = Salário base do trabalhador;

$D$  = Nível de desempenho:

$D6 = 10 \%$ ;

$D5 = 8 \%$ ;

$D4 = 6 \%$ ;

$D3 = 4 \%$ ;

$D2 = 2 \%$ ;

$D1 = 0 \%$ ;

$A$  = Nível de assiduidade:

$A5 = 0 \%$ ;

$A4 = 2 \%$ ;

$A3 = 4 \%$ ;

$A2 = 6 \%$ ;

$A1 = 8 \%$  ou  $10 \%$  (<sup>c</sup>).

(<sup>c</sup>) Se conjugado com  $D6$ .

## CAPÍTULO XVIII

**Comissão paritária**Cláusula 101.<sup>a</sup>**(Interpretação, integração e resolução de conflitos)**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de 6 membros, 3 em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar os casos omissos. Poderão ser nomeados 6 membros suplentes.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.

3- Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, no prazo de 30 dias após a publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- Cada uma das partes dispõe de 1 voto.

6- No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de 2 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;

c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento de um mesmo assunto;

d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao respectivo ministério, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas, tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, tendo natureza integradora dos casos omissos, terão efeito 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO XIX

**Disposições gerais e transitórias**Cláusula 102.<sup>a</sup>**(Garantia da manutenção de regalias anteriores)**

1- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e extracontratual existentes à data da sua entrada em vigor.

2- Para todos os efeitos não previstos no número anterior, entende-se o presente acordo como globalmente mais favorável.

Cláusula 103.<sup>a</sup>**(Regimes anteriores)**

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 45, 1.ª série, de 8 de dezembro de 2018.

## ANEXO I

**Tabela salarial**

(A vigorar de 1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço Técnico-adjunto de direcção	-	2 677,04 €	2 849,89 €
D	Chefe de departamento Chefe de sector fabril Técnico de departamento	-	2 331,03 €	2 485,04 €
E	Chefe de serviço Técnico de serviço Programador-analista	-	1 996,22 €	2 125,49 €
F	Chefe de secção Desenhador projectista Técnico auxiliar diplomado Técnico de serviço social  Programador de aplicação	-	1 692,32 €	1 800,99 €
		Até um ano	1 333,66 €	1 420,82 €
		Até dois anos	1 427,59 €	1 519,47 €
		Mais de dois anos	1 692,32 €	1 800,99 €
G	Encarregado geral de manutenção Encarregado geral de produção Encarregado-chefe		1 555,98 €	1 657,57 €
H	Enfermeiro do trabalho Encarregado de oficina de electricidade Encarregado de oficina de serralharia Técnico administrativo principal Técnico fabril principal Operador de sistemas Técnico de electrónica		1 455,87 €	1 550,68 €
I	Encarregado de armazém Encarregado de produção Encarregado de cantina Encarregado de sector Encarregado de vigilância		1 376,95 €	1 466,46 €
J	Técnico estagiário diplomado Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Escriturário-secretário Caixa  Promotor de vendas Operador de informática Operador de registo de dados		1 332,47 €	1 416,11 €
		Oficial de 3. <sup>a</sup>	1 155,79 €	1 231,48 €
		Oficial de 2. <sup>a</sup>	1 250,33 €	1 330,71 €
		Oficial de 1. <sup>a</sup>	1 332,47 €	1 416,11 €

J	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial	Praticante do 1.º ano	865,74 €	919,93 €	
		Praticante do 2.º ano	926,41 €	987,95 €	
		Pré-oficial do 1.º ano	1 155,79 €	1 231,48 €	
		Pré-oficial do 2.º ano	1 247,97 €	1 330,71 €	
		Oficial	1 332,47 €	1 416,11 €	
	Desenhador	Tirocinante do 1.º ano	865,74 €	919,93 €	
		Tirocinante do 2.º ano	926,41 €	987,95 €	
		Até 3 anos	1 155,79 €	1 231,48 €	
		Mais de 3 anos	1 247,97 €	1 330,71 €	
		Mais de 5 anos	1 332,47 €	1 416,11 €	
	Agente de gestão de materiais Agente de métodos Analista de ensaios físico-químicos Escriturário Planificador Programador de produção Técnico de ensaios eléctricos Técnico de qualidade	Estagiário do 1.º ano	865,74 €	919,93 €	
		Estagiário do 2.º ano	926,41 €	987,95 €	
		Estagiário do 3.º ano	1 009,45 €	1 076,29 €	
Oficial de 3.ª		1 155,79 €	1 231,48 €		
Oficial de 2.ª		1 247,97 €	1 330,71 €		
Oficial de 1.ª		1 332,47 €	1 416,11 €		
L	Canalizador Controlador qualificado de manutenção Electricista-bobinador Electromecânico de manutenção industrial Frezador mecânico Oficial qualificado de construção civil Operador principal Soldador Serralheiro mecânico Serralheiro civil Torneiro mecânico	Praticante do 1.º ano	865,74 €	919,93 €	
		Praticante do 2.º ano	926,41 €	987,95 €	
		Pré-oficial do 1.º ano	1 029,17 €	1 094,55 €	
		Pré-oficial do 2.º ano	1 112,22 €	1 182,60 €	
		Oficial	1 250,33 €	1 330,71 €	
	Cobrador Conferente Encarregado de limpeza Operador administrativo (qualificado)	-	1 250,33 €	1 330,71 €	
		Estagiário	1 029,17 €	1 094,55 €	
		Fogueiro			
	M	Cableador metalúrgico Carpinteiro de bobinas Condutor de maq. ou apar. de elevação e transporte Controlador Controlador de segurança Entregador de ferramentas, materiais ou produtos Extrusador Lubrificador Operador administrativo Operador de equipamentos de cura Operador de maq. de armar/blindar	Praticante	866,34 €	919,93 €
			Oficial de 2.ª	1 139,31 €	1 211,45 €
			Oficial de 1.ª	1 211,15 €	1 286,84 €

M	Operador de maq. de ensaiar	Praticante	866,34 €	919,93 €
	Operador de maq. de bobinar	Oficial de 2. <sup>a</sup>	1 139,31 €	1 211,45 €
	Operador de maq. de cortar	Oficial de 1. <sup>a</sup>	1 211,15 €	1 286,84 €
	Operador de maq. de pintar			
	Operador de maq. de torcer			
	Operador de maq. de tornear e roscar			
	Oper. de maq. de trançar fios metálicos			
	Pedreiro			
	Pesador			
	Pintor			
	Pintor de bobinas			
	Preparador-ens. de cond. e cabos elect.			
	Preparador de matérias-primas			
	Processador de compostos poliméricos			
	Rectificador de feiras			
	Reparador de cabos			
	Trabalhador de armazém			
Trefilador				
Cozinheiro				
Telefonista				
Controlador (refeitório)				
Motorista de ligeiros	-	1 210,87 €	1 286,84 €	
Porteiro ou fiscal				
N	Controlador de embalagem	Oficial de 2	1 071,58 €	1 139,90 €
		Oficial de 1	1 139,31 €	1 210,28 €
	Empregado de refeitório Guarda ou vigilante		1 139,31 €	1 210,28 €
	Operador de ensaios de cabos telefónicos	Oficial de 2	1 071,58 €	1 139,90 €
		Oficial de 1	1 139,31 €	1 210,28 €
	Contínuo	Até 21 anos	856,61 €	912,86 €
Mais de 21 anos		1 139,31 €	1 210,28 €	
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos Operário não especializado		1 058,04 €	1 128,41 €
P	Ajudante de cozinha		1 022,11 €	1 086,59 €
	Auxiliar de controlo fabril Auxiliar de laboratório	Praticante	851,31 €	904,61 €
		Oficial de 2	959,97 €	1 021,52 €
	Embalador	Oficial de 1	1 022,11 €	1 086,59 €
	Operador de ens. elect. preliminares Preparador-ensaiador de cabos telefónicos			

### Aprendizes e paquetes

Idade de admissão	Tabela A	Tabela B
16 anos 17 anos	643,71 €	664,33 €

## ANEXO II

**Carreiras profissionais**

1- Os trabalhadores com carreira profissional dos escalões P, M e L1 (preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos) permanecerão um ano na classe de praticante e 3 anos na classe de 2.<sup>a</sup>, findos os quais passarão automaticamente à classe de oficial de 1.<sup>a</sup>

2- O tempo de estagiário de fogueiro é de um ano a permanência em 2.<sup>a</sup> é de dois anos.

3- O tempo de praticante dos escalões referidos no número 1 conta-se a partir do momento em que o trabalhador se fixou num determinado posto de trabalho.

3.1- Nos casos em que, para uma correcta adequação do trabalhador ao posto de trabalho ou por necessidade da empresa, não for possível a fixação do trabalhador até 3 meses após a sua admissão ou transferência, no caso de provir dos indiferenciados, o tempo de praticante conta-se, no máximo, a partir do 3.<sup>o</sup> mês, inclusive.

4- Os trabalhadores dos escalões L e J (desenhador) terão as carreiras e tempos de permanência indicados no anexo I «Tabelas salariais».

5- Os trabalhadores do escalão J (com excepção dos referidos em 4) terão, enquanto estagiários, os tempos indicados na respectiva classe. Quando oficiais, permanecerão 2 anos em cada uma das classes de 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>, findos os quais passarão automaticamente à classe de 1.<sup>a</sup>

6- Os trabalhadores do escalão F (programador de aplicação) permanecerão em cada classe os tempos indicados no anexo I.

7- As promoções às classes imediatas de cada profissão estarão sujeitas aos condicionalismos previstos nos itens 12 e 13.

8- As carreiras de aprendizes e paquetes são as constantes no anexo I.

8.1- Os trabalhadores admitidos com idades compreendidas entre os 14 e os 17 anos, inclusive, ingressarão nos quadros de aprendizes e paquetes;

8.2- Quando atingirem os 18 anos, os aprendizes ingressarão na carreira profissional na qual fizeram a sua aprendizagem.

Os paquetes, não possuindo as habilitações literárias mínimas para ingressar na carreira de profissional de escritório, serão classificados como contínuos menores.

9- A aprendizagem ou tirocínio da profissão poderão ser realizadas dentro ou fora da empresa.

9.1 Os trabalhadores que façam a aprendizagem ou tirocínio, total ou parcialmente, fora da General Cable CelCat, e que o provem, ficarão sujeitos a exame de admissão, ingressando automaticamente na categoria e classe a que tiverem direito.

10- Os trabalhadores menores do nível L habilitados com o curso de formação profissional e que não tenham exercido a profissão serão admitidos na categoria de pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano, excepto se não tiverem efectuado estágio escolar, quando obrigatório, caso em que estarão 6 meses como praticantes do 2.<sup>o</sup> ano.

10.1- Estes períodos poderão ser reduzidos, conforme o resultado da prova profissional que o candidato prestar.

11- Os trabalhadores a admitir ingressarão na classe para a qual fizerem concurso.

12- Todos os tempos de permanência nas classes que neste anexo se mencionam devem entender-se como de «efectivo serviço», condição indispensável para que a promoção seja automática.

12.1- Entende-se como «não efectivo serviço» um número de faltas superior a 20 % em relação ao período necessário para a promoção;

12.2- No caso de não promoção, serão considerados sucessivos períodos de 1 ano, sendo reduzido para metade o limite de «não efectivo serviço» para cada um dos períodos de 1 ano que, para aquele cômputo, são considerados independentes;

12.3- Não entram no cômputo de faltas, para efeitos do previsto no item 12.1, as ausências motivadas por parto, por acidente de trabalho, por doença profissional, por actividade sindical prolongada ou por serviço militar obrigatório;

12.4- Para o cômputo de faltas referido no número 12.3, os 20 % ou os 10 %, consoante os casos, incidirão sobre o período em causa, deduzido dos períodos relativos às situações excepcionadas.

13- A promoção automática à classe mais elevada, em qualquer profissão, não se efectuará no caso de ser apresentado relatório do superior ou superiores hierárquicos propondo a não promoção.

13.1 - No caso de não ocorrer promoção, a situação será revista anualmente até se verificarem condições para a promoção, podendo, no entanto, esta ocorrer em qualquer momento, inclusivamente antes de decorrido o primeiro ano, desde que tenham desaparecido os fundamentos ou razões aduzidas para a não promoção.

14- Sempre que a promoção não se efectivar por força dos mecanismos previstos nos itens 12 e 13, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, integrada por elementos da empresa, da CIE e por um representante dos serviços competentes do respectivo ministério.

15- Sempre que um trabalhador transitar para categoria de nível superior, o tempo de serviço prestado no anterior nível não conta para efeitos de promoção dentro das classes do novo nível.

15.1- A classe inicial dentro do nono nível será a que for acordada ou a que resultar das condições do enquadramento, nomeadamente as devidas a concurso.

16- O curso secundário ou equivalente é exigido para o preenchimento de vagas nas seguintes categorias profissionais, sem prejuízo do estabelecido no número 5 da cláusula 4.<sup>a</sup> deste AE:

- Agente de gestão de materiais;
- Agente de métodos;
- Agente de publicidade;
- Analista de ensaios físico-químicos;
- Caixa;
- Desenhador;
- Desenhador projectista;
- Encarregado;
- Escriturário;
- Operador de informática;
- Operador principal;
- Operador de sistemas;
- Planificador;
- Programador-analista;
- Programador de aplicação;
- Programador de produção;
- Promotor de vendas;
- Técnico de ensaios eléctricos.

16.1- O acesso a escriturário-secretário só poderá ser efectuado por trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário ou desde que possuam curso apropriado;

16.2- Além das habilitações literárias previstas neste número, o operador principal terá de obter aproveitamento em curso de formação adequada.

17- Para as restantes profissões não previstas no item 16 são exigidas as habilitações mínimas legais.

### ANEXO III

#### Definição de funções

*Agente de gestão de materiais* - Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à previsão e controle das existências dos materiais, seus prazos de aquisição e de consumo.

*Agente de métodos* - Trabalhador que estuda de maneira sistemática os métodos estabelecidos para a execução de um trabalho e procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de trabalho de determinadas tarefas.

*Analista de ensaios físico-químicos* - Trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Auxiliar de controle fabril* - Trabalhador que, fundamentalmente, procede a registos, tratamento de dados e estatísticas simples de elementos colhidos nos gráficos de produção e ordens de fabrico.

*Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos* - Trabalhador que procede à preparação do material para ensaio e executa ensaios eléctricos simples, tais como ensaios de continuidade e medidas de resistência do isolamento.

*Auxiliar de laboratório* - Trabalhador que procede a limpezas no laboratório e auxilia os analistas na execução de experiências, análises e ensaios físicos e/ou químicos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

*Cableador metalúrgico* - Trabalhador especializado em operar máquinas de cablear com berços e cabeças de compactar ou enfiar ou de berços basculantes ou de cabrestante móvel para cableagem de cabos de sectores ou de unidades.

*Caixa* - Trabalhador que no escritório tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores e elaboração de documentos relativos ao movimento nos mesmos serviços.

*Canalizador* - Trabalhador que corta, rosca e solda tubo e executa canalizações de água e vapor.

*Chefe de departamento* - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

*Chefe de secção* - Trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins.

*Chefe de sector fabril* - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades de grupos profissionais, inclusive de engenharia, de categorias diferentes.

*Chefe de serviço* - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias definidas no organograma da empresa.

*Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte* - Trabalhador especializado na condução de autos de transporte interno e/ou na operação de guinchos ou pontes rolantes.

*Conferente* - Trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrega e/ou saída de mercadorias em armazém.

*Contínuo* - Trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

*Controlador* - Trabalhador que controla as características de matérias-primas e de produtos ou seus componentes; verifica as condições de processo; compara umas e outras com as especificadas; procede aos respectivos registos e mantém em dia arquivos relativos ao sistema de garantia de qualidade; recolhe e prepara amostras para ensaios; procede à leitura de cartas de controlo e respectiva análise e registo.

*Controlador de embalagem* - Trabalhador que controla o movimento dos produtos com destino ao armazém de produtos fabricados.

*Controlador qualificado de manutenção* - É o trabalhador que, na manutenção, procede à recolha e análise de dados para efeito de manutenção condicionada e de certificação de aparelhos de controlo de qualidade em linha, testa as eventuais fissuras em equipamento de elevação e transporte, regista os gastos de energia e de água, elabora e controla as actividades de lubrificação do equipamento fabril e os mapas de trabalho do pessoal da manutenção, preenche a abertura e fecho de folhas de obras e controla as existências de peças de reserva, bem como outras tarefas semelhantes no âmbito do departamento da manutenção.

*Controlador de segurança* - Trabalhador que observa as instalações, equipamentos e máquinas em termos de segurança das mesmas e dos trabalhadores, regista anomalias e colabora em tudo o necessário, dentro das suas funções, com a comissão de higiene e segurança e as direcções fabril e de pessoal.

*Desenhador* - Trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador projectista* - 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 o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Director de serviço* - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias definidas no organigrama da empresa.

*Electromecânico de manutenção industrial* - Trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica, de modo a garantir a continuidade operacional de uma unidade fabril. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta; ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento que forem determinados e procede à sua regulação e afinação; instala máquinas eléctricas e respectivos circuitos e aparelhagem de alimentação, comando, medida, protecção e sinalização; determina as deficiências de instalação e de funcionamento, utilizando aparelhos de detecção e medida quando necessário; desmonta os componentes avariados, repara ou substitui as peças e fios deficientes e procede à sua montagem.

*Embalador* - Trabalhador que procede ao empacotamento manual ou mecânico de materiais fabricados ou ao seu acondicionamento, pesagem, etiquetagem e arrumação em estrados ou caixas.

*Encarregado de armazém* - Trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais e executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Encarregado-chefe* - Profissional que, de acordo com o organigrama da empresa, dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e outros profissionais dentro de um dado sector.

*Encarregado geral de manutenção* - Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

*Encarregado geral de produção* - Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

*Encarregado de oficina de electricidade* - Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais electricistas.

*Encarregado de oficina de serralharia* - Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

*Encarregado de produção* - Trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de determinada tecnologia fabril e, cumulativamente, possui conhecimentos específicos de manutenção do equipamento ou ferramentas a seu cargo.

*Encarregado de sector* - Trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

*Enfermeiro do trabalho* - Trabalhador que colabora na realização de exames médicos, efectuando biometrias, determinando índices antropométricos, colhendo produtos orgânicos para análise, executando exames complementares, vacinações e rastreios; colabora com o médico do trabalho nas actividades de carácter preventivo e na vigilância das condições de higiene; faz os primeiros socorros aos acidentados do trabalho, dá assistência nos casos de doença súbita; desempenha as tarefas técnico-administrativas próprias da função.

*Entregador de ferramentas, materiais ou produtos* - Trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

*Escriturário* - Trabalhador que executa tarefas administrativas cujas funções não correspondem a qualquer outra designação de entre os profissionais de escritório.

*Escriturário-secretário* - Trabalhador que, podendo executar tarefas de esteno-dactilógrafo, colabora directamente com entidades de categoria superior a chefes de serviço, libertando-as de trabalhos de escritório de carácter geral.

*Extrusador* - Trabalhador que opera em extrusadoras, efectuando revestimentos poliméricos através de todas as operações necessárias.

*Fogueiro* - Trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966). Executa trabalhos de montagem, conservação e manutenção das caldeiras e equipamentos associados, diagnostica avarias e procede, quando possível, à sua solução e/ou reparação das mesmas. Regula e afina as caldeiras tendo em atenção as melhores condições de eficiência e segurança.

*Fresador mecânico* - Trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Lubrificador* - Trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Operador de ensaios de cabos telefónicos* - Trabalhador que, além das funções próprias do auxiliar de ensaios de cabos telefónicos, opera equipamentos de ensaio, procedendo à leitura e registo de valores de características eléctricas, bem como à preparação dos documentos de encaminhamento dos cabos ensaiados.

*Operador de ensaios eléctricos preliminares* - Trabalhador que, nas diferentes fases de fabrico de cabos telefónicos, verifica a continuidade e curtos-circuitos de condutores e quadras constituintes de cabos telefónicos, servindo-se de um ohmímetro. Executa as tarefas fundamentais do preparador-ensaiador de cabos telefónicos.

*Operador de equipamentos de cura* - Trabalhador que opera em tanques e estufas especiais de processos químicos através de um sistema de controlo de tempos e temperaturas.

*Operador de informática* - Trabalhador que abastece e opera com o computador, preparando-o para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido pelo programador; assegura a recolha dos resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador de máquinas de armar/blindar* - Trabalhador que opera máquinas de armar ou blindar para efeitos de protecção mecânica e/ou eléctrica.

*Operador de máquinas de bobinar* - Trabalhador que opera máquinas de medir e bobinar condutores eléctricos. Localiza e assinala defeitos de isolamento dos cabos, verifica e corrige etiquetas e preenche guias de ensaios.

*Operador de máquinas de cortar* - Trabalhador que opera máquinas de corte de rolos de papel, matérias plásticas, fitas de alumínio e similares.

*Operador de máquinas de ensaiar* - Trabalhador que opera máquinas de ensaios disruptivos de cabos e condutores eléctricos; consulta ordens de fabrico e selecciona os cabos ou condutores a ensaiar; alimenta a máquina com as bobinas, regula as tensões de ensaio; localiza, assinala e, eventualmente, repara defeitos de isolamento dos cabos e condutores; corta e separa comprimentos determinados de cabos e condutores.

*Operador de máquinas de pintar* - Trabalhador que opera máquinas que identificam fios isolados, apondo-lhes números, traços ou riscos coloridos. Carrega a máquina com condutores isolados, afina os tinteiros ou dispositivos de marcar, monta rodas de muda para obter os passos de marcação necessários e prepara as tintas.

*Operador de máquinas de torcer* - Trabalhador que opera máquinas de torcer fios metálicos, condutores simples ou grupos.

*Operador principal* - Trabalhador que, com máquinas ou tarefas atribuídas, orienta e coordena outros trabalhadores afins com vista à prossecução dos programas de produção, melhor utilização do equipamento e qualidade dos produtos.

*Operador de sistema* - De acordo com as instruções recebidas, controla e opera a consola do computador e equipamento periférico centralizado, abastecendo as máquinas com os materiais necessários à execução dos programas. Regista os trabalhos realizados e os incidentes de operação. Executa a planificação dos trabalhos a realizar e o controle e conservação dos suportes técnicos de informação.

*Operário não especializado* - Trabalhador que se ocupa da movimentação, cargas e descargas de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

*Pedreiro* - Trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pesador* - Trabalhador que procede à pesagem de produtos poliméricos, doseando quantidade através de especificações.

*Pintor* - Trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

*Planificador* - Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à elaboração de mapas de planeamento de fabrico, vigia prazos de entrega, quantidades produzidas e *stocks*.

*Porteiro ou fiscal* - Trabalhador maior de 21 anos cuja missão consiste, principalmente, em vigiar e ou registar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

*Preparador-ensaiador de cabos telefónicos* - Trabalhador que, no laboratório de ensaios, prepara cabos telefónicos para a realização de ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dieléctrica, capacidade mútua, indução mútua e medição de resistência óhmica. Prepara as pontas dos cabos, retirando-lhes as bainhas de revestimento e separando os condutores por camadas, quadras e pares; impermeabiliza o papel de isolamento dos condutores dos troços desembainhados; liga as pontas dos condutores, por quadras ou pares, através de «garras» e lidadores, aos circuitos de ensaios segundo a sequência dos ensaios a realizar; transmite ao técnico de ensaios a conclusão das operações de ligação para cada um dos ensaios; verifica continuidades e identifica as quadras ou pares onde se registem curtos-circuitos, utilizando um ohmímetro; assinala na bainha dos cabos o sentido de rotação da cableagem, as variações de comprimento dos troços ensaiados e os eventuais curtos-circuitos detectados; fecha as extremidades dos cabos por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade.

*Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos* - Trabalhador electricista que, no laboratório de ensaios, prepara cabos e condutores isolados para a realização de diversos ensaios eléctricos, tais como: ensaios de rigidez dieléctrica, medição de resistência de isolamento, de resistência óhmica e de perdas dieléctricas. Consulta as guias de ensaio e transporta os condutores ou selecciona os cabos para ensaios; opera os transformadores de modo a obter as tensões requeridas pelos diversos tipos de ensaios; prepara as pontas dos condutores ou cabos e liga-as, por intermédio de «garras», aos circuitos de ensaios; modifica, com a colaboração dos técnicos de ensaio, os circuitos consoante a sequência dos ensaios a realizar; localiza e assinala os defeitos de isolamento que se verifiquem nos condutores; regista em fichas próprias os ensaios realizados diariamente; fecha as extremidades dos cabos por soldadura das bainhas metálicas ou por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade após a realização dos ensaios; verifica e corrige

eventualmente as etiquetas que acompanhem os rolos ou bobinas; aplica os selos de garantia e procede à expedição dos condutores ou cabos ensaiados para o armazém.

*Processador de compostos poliméricos* - Trabalhador que opera máquinas de processamento de compostos poliméricos, efectuando as necessárias preparações e desempenhando tarefas na respectiva linha de produção.

*Programador-analista* - Trabalhador que, a partir dos cadernos de encargos e relatórios de concepção do sistema, em cuja preparação pode colaborar sob orientação superior, define dados, resultados e processamento que melhor correspondam aos objectivos pretendidos, elaborando a documentação necessária à execução dos programas. Colabora com o pessoal encarregado da programação na documentação dos programas e, se necessário, executará programação.

*Programador de aplicação* - Estabelece os programas fonte que se destinam a instruir a acção do computador a partir dos documentos de análise, codificando-os na linguagem apropriada e elaborando os ordinogramas que forem necessários à codificação e à descrição do programa. Apresenta os resultados em suportes físicos ou técnicos e prepara, com a colaboração do pessoal encarregado da análise, a documentação necessária à compreensão e utilização do programa.

*Programador de produção* - Trabalhador que programa a carga das máquinas, tendo em atenção a melhor utilização das mesmas, cumprimento de prazos, planos gerais de produção e controlando o progresso do curso de fabrico.

*Promotor de vendas* - Trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

*Rectificador de feiras* - Trabalhador especializado em rectificar e polir furos de feiras.

*Reparador de cabos* - Trabalhador que, conhecendo as diversas fases de fabrico, efectua a reparação de condutores e cabos.

*Serralheiro civil* - Constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras, utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

*Serralheiro mecânico* - Trabalhador que monta, desmonta, repara e afina máquinas ou conjuntos mecânicos ou constrói e repara conjuntos metálicos.

*Soldador* - Trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimentos e revestimentos metálicos, nomeadamente por electroarco ou oxi-acetileno.

*Técnico adjunto da direcção* - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível superior.

*Técnico administrativo principal* - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

*Técnico auxiliar (diplomado)* - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está revestido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

*Técnico de departamento* - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

*Técnico de electrónica* - Trabalhador que verifica, repara e calibra no laboratório ou no local de aplicação os diversos equipamentos electrónicos.

*Técnico de ensaios eléctricos* - Trabalhador electricista que, sob a dependência de um profissional de engenharia, procede à realização de ensaios de rigidez dieléctrica e medição de características eléctricas de cabos isolados. Consulta e interpreta normas e cadernos de encargos referentes aos diversos tipos de cabos; mede, através de aparelhos eléctricos adequados, diversas grandezas e características; efectua os cálculos necessários à determinação da qualidade dos cabos, servindo-se de especificações técnicas e outros elementos; elabora relatórios, discriminando os ensaios efectuados e os resultados obtidos. Eventualmente, pode proceder à equilibragem de cabos telefónicos (regionais).

*Técnico estagiário (diplomado)* - Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado em fase de tirocínio durante o tempo máximo de 1 ano para o exercício de actividades administrativas, técnicas, técnico-comerciais ou outras.

*Técnico fabril principal* - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

*Técnico de serviço* - Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

*Técnico de qualidade* - Trabalhador que executa ensaios previstos no Sistema de Garantia de Qualidade, procede a cálculos e registos associados, interpreta normas e cadernos de encargos para avaliação da qualidade dos produtos, elabora relatórios e instruções de calibração e ensaios, procede a operações de calibração de equipamento e colabora na gestão do referido sistema.

*Telefonista* - Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

*Trabalhador de armazém* - Trabalhador que nos armazéns procede à arrumação das matérias e produtos e seu aviamento.

*Trefilador* - Trabalhador especializado em operar máquinas de trefilar fios de cobre ou alumínio.

## ANEXO IV

### Regulamento de Avaliação de Desempenho e Prémios e Incentivos

#### 1- Introdução:

##### 1.1- O que é a avaliação de desempenho:

1.1.1- É um processo de diagnóstico do efectivo potencial da empresa em termos de recursos humanos;

1.1.2- É uma filosofia de desenvolvimento dos recursos humanos;

1.1.3- É uma técnica de análise objectiva e de síntese do comportamento do trabalhador face às necessidades reais da empresa;

1.1.4- É um meio e método pedagógico prosseguidos pela informação directa das chefias dos trabalhadores;

1.1.5- É uma forma de fazer justiça relativa e de corrigir distorções decorrentes do sistema retributivo convencional em vigor.

##### 1.2- Utilidade da avaliação de desempenho:

1.2.1- Conhecer melhor os trabalhadores e o seu desempenho;

1.2.2- Ajudá-los a conhecerem-se e a valorizarem-se;

1.2.3- Orientá-los em função das suas capacidades e motivações;

1.2.4- Dar a conhecer à empresa as suas potencialidades humanas;

1.2.5- Manter o trabalhador informado do julgamento que sobre ele impende relativamente ao seu comportamento profissional.

##### 1.3- Os objectivos General Cable CelCat:

1.3.1- Conhecer os seus recursos humanos e ajudá-los a serem melhores;

1.3.2- Enriquecer o «papel» das chefias na sua «função pessoal»;

1.3.3- Constituir um instrumento de gestão que vise premiar e sustentar o estímulo dos trabalhadores que, pelo seu comportamento e contributo para a melhoria da capacidade competitiva da empresa, mereçam e devam ser destacados;

1.3.4- Contribuir para a manutenção contínua do desempenho dos trabalhadores a um nível regular.

##### 1.4- Sistema General Cable CelCat:

1.4.1- O sistema General Cable CelCat é um sistema de incentivos, tendo por base o desempenho profissional e a assiduidade;

1.4.2- Este sistema aplica-se à generalidade dos trabalhadores da General Cable CelCat, exceptuando-se os encarregados e categorias profissionais de nível superior.

#### 2- Avaliação de desempenho:

2.1- A avaliação de desempenho será prosseguida por meio de uma ficha de notação com base em 14 elementos ou qualidades (ficha número 1).

2.1.1- Complementarmente, poderá ser emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada trabalhador (ficha de avaliação número 2);

2.1.2- A avaliação ou notação do pessoal será feita anualmente, podendo ser, em anos alternados, utilizada a ficha por elementos (ficha número 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha número 2).

2.2- Cada um dos 14 elementos ou qualidades da ficha de notação admite 5 graus (pontuação directa).

2.2.1- Quer as qualidades quer os seus graus básicos conterão, na própria ficha, as respectivas definições.

2.3- As fichas de avaliação conterão a pontuação directa atribuída a cada grau (1 a 5).

2.3.1- A pontuação ponderada, ou seja, o peso relativo de cada qualidade na grelha, previamente definida no quadro de pontuação (directa e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direcção de pessoal e da comissão de avaliação e recurso.

2.3.1.1- A ponderação, conforme a relevância das qualidades para os seus postos de trabalho, será diferenciada entre administrativos e fabris.

2.3.2- A pontuação ponderada, reflectindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de factores de ponderação para os dois grandes grupos profissionais (fabris e administrativos), com excepção da qualidade «esforço físico despendido» - aplicável somente aos trabalhadores fabris - e da qualidade «capacidade oral e escrita» - aplicável somente aos trabalhadores administrativos;

2.3.3- A pontuação ponderada mínima obténível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obténível é de 100 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 5.

2.3.3.1- Aos trabalhadores que, no grau 5, tenham obtido pontuação igual ou superior a 93 pontos e que não tenham acesso a categoria superior à actual, poderá ser atribuído o nível 6 - Excelente, para os efeitos previstos neste regulamento, devendo a DP fundamentar à comissão de avaliação e recurso a atribuição ou não deste nível.

2.4- A ficha de notação global (ficha de avaliação número 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respectivos níveis de qualificação, que são os seguintes:

- Nível 1 - Insatisfatório;
- Nível 2 - Pouco satisfatório;
- Nível 3 - Satisfatório;
- Nível 4 - Bom;
- Nível 5 - Muito Bom;
- Nível 6 - Excelente.

2.4.1- Esta avaliação global será atribuída consensadamente pelos notadores de cada trabalhador.

2.5- Na ficha de notação por elementos ou qualidades (ficha de avaliação número 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus notadores, após aplicação dos factores de uniformização e dos respectivos factores de ponderação.

2.5.1- Os factores de uniformização serão determinados através das pontuações directas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no número 4.7 (procedimentos);

2.5.2- Após a avaliação final, os trabalhadores serão qualificados de acordo com intervalos delimitados entre a pontuação ponderada mínima e a máxima;

2.5.3- Os níveis de qualificação estão delimitados nos intervalos referidos no quadro I.

## QUADRO I

### Intervalos de pontuação por níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Intervalos de pontuação	De 0 a 49,9	De 50 a 59,9	De 60 a 72,9	De 73 a 85,9	De 86 a 100	De 93 a 100 <sup>(*)</sup>

<sup>(\*)</sup> Nos termos definidos no número 2.3.3.1.

2.5.4- Relativamente às pontuações contidas no intervalo de 1 ponto na fronteira dos limites, a DP estudará com os respectivos notadores qual a pontuação final exacta a assumir em cada caso.

2.6- O nível de desempenho será definido, para cada trabalhador, em função da respectiva pontuação, à qual corresponde determinada afectação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, conforme consta do quadro II.

## QUADRO II

## Níveis de desempenho e sua afectação

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Percentagens do prémio de mérito
1- Insatisfatório	De 0 a 49,9	D1	0
2- Pouco Satisfatório	De 50 a 59,9	D2	2
3- Satisfatório	De 60 a 72,9	D3	4
4- Bom	De 73 a 85,9	D4	6
5- Muito Bom	De 86 a 100	D5	8
6- Excelente	De 93 a 100 (*)	D6	10

(\*) Nos termos definidos no número 2.3.3.1.

3- Nível de assiduidade:

3.1- O nível de assiduidade será definido em função do número e do tipo de faltas registadas em cada trimestre, às quais corresponde determinada afectação no trimestre seguinte, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do ano seguinte, no caso do prémio de rendimento. Considera-se, neste último caso, a média da assiduidade anual com referência ao semestre.

## QUADRO III

## Faltas por trimestre e sua afectação por níveis de assiduidade

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afectação no prémio de mérito	Factor de afectação no prémio de rendimento
A5	Inferior ou igual a 3	0 %	1,00
A4	Superior a 3 e inferior ou igual a 4	2 %	0,90
A3	Superior a 4 e inferior ou igual a 6	4 %	0,80
A2	Superior a 6 e inferior ou igual a 7	6 %	0,70
A1	Superior a 7	8 % (10 %)	0,60

3.1.1- Os efeitos da afectação dos diferentes tipos de faltas são acumuláveis, atendendo-se às seguintes ponderações:

- As faltas injustificadas têm uma ponderação de 2,5;
- As faltas justificadas ao abrigo da alínea *c)* da cláusula 54.<sup>a</sup> têm uma ponderação de 1,5;
- As faltas por doença que determinem internamento hospitalar ou consideradas de gravidade semelhante têm uma ponderação de 0,5;

3.1.2- Não serão consideradas para efeitos da determinação do nível de assiduidade as ausências ao serviço resultantes das seguintes situações:

- As faltas justificadas ao abrigo das alíneas *c)* (nojo) e *f)* (doação gratuita de sangue);
- Acidentes de trabalho, incluindo consultas com eles relacionadas, salvo se for provada a intenção dolosa ou negligência culposa do trabalhador;
- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- Licença por interrupção de gravidez;
- Licença parental, em qualquer das modalidades;
- Licença por adopção;
- Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- Falta para assistência a filho;
- Falta para assistência a neto;
- Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- Dispensa para avaliação para adopção;
- Dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação.

- O tempo gasto pelos trabalhadores, no exercício de funções, enquanto membros da:
- Comissão de segurança, higiene e saúde;
- Comissão negociadora sindical do AE/General Cable CelCat.

3.1.3- Não resultará ainda prejuízo para os trabalhadores o efeito dos tempos despendidos em funções exercidas na qualidade de membros da CT e da CSE e ainda os tempos de presença em plenários, nos termos definidos no protocolo emergente;

3.1.4 - Todas as faltas não referidas nos itens anteriores têm a ponderação 1.

4- Procedimentos:

4.1- Cada trabalhador será notado, no mínimo, pelos seus dois chefes imediatos.

4.1.1- As chefias poderão optar, se o entenderem como vantajoso, por uma avaliação/notação discutida e consensada entre eles, havendo, neste caso, lugar ao preenchimento de apenas uma ficha.

4.1.1.1- No caso de não haver consenso relativamente a uma qualidade, deverão assinar, no espaço próprio, a posição de cada um.

4.2- Quando um trabalhador depender apenas de um superior hierárquico, devem ser envidados esforços no sentido de se obter uma segunda notação por responsáveis hierárquicos capazes de avaliar o profissional em causa.

4.3- A notação final, após correcção dos desvios anormais, se existirem, será a média das diferentes avaliações.

4.3.1- Estes desvios são muitas vezes originados por diversas situações, tais como:

- Diferentes interpretações dos conceitos dos elementos qualificativos;
- Diferente percepção das qualidades ou defeitos dos trabalhadores;
- Diferente «equação pessoal» - Também chamado «defeito de carácter»: avaliamos os outros pela nossa maneira de ser; será a nossa bitola (brandos ou severos, exigentes ou paternalistas, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);

- Defeitos de halo - Tendência para generalizar todos os aspectos de uma pessoa com base em um só aspecto negativo ou positivo (exemplo: É mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspectos);

- Defeito lógico - Considerar que certas qualidades ou defeitos das pessoas são inseparáveis (exemplo: o indivíduo não tem iniciativa nenhuma; logo, é desinteressado, negligente, lento, pouco inteligente, etc.);

- Estereótipos ou tipos predeterminados - Opiniões preconcebidas, comuns a certos tipos, profissões, etc. (exemplo: Todos os cozinheiros são gordos; todos os indivíduos altos são teimosos);

- Arquétipos - Modelos ou protótipos. Constrói-se um protótipo e só esse vale para nós (exemplo: Os indivíduos de maior valor são os de grande iniciativa; o resto é secundário, o resto é esquecido);

- Defeito de tendência central - Defesa natural, notação nos valores médios para se fugir a dificuldades; não compromisso), etc.

4.4- Após a avaliação de todos os trabalhadores de uma dada direcção, deve o respectivo director proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objectivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar das dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.

4.4.1- Estas notações complementares poderão efectuar-se através dos seguintes métodos:

- Classificação de 0 a 20;

- Mudança de linguagem na definição dos conceitos;

- Apreciação conjunta de trabalhadores de notação diferente;

- Avaliação paralela (dois a dois trabalhadores).

4.5- Cada director, após o referido no número 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respectivas fichas de notação;

4.6- Todos os notadores informarão os seus subordinados das avaliações que deles fazem relativamente a cada elemento ou qualidade, fundamentando, quer nas de sentido negativo, quer nas de sentido positivo, a sua posição, tendo sempre em vista uma correcta acção pedagógica, informativa, de ajuda e motivadora.

4.6.1- Esta informação, em conjunto com a informação final do nível de qualificação do trabalhador, facilitará a este a decisão de recorrer ou não recorrer à comissão de avaliação e recurso.

4.7- Todas as avaliações serão apreciadas e, se for caso disso, uniformizadas pela DP, quer numa óptica de cada direcção em si mesma, quer numa óptica global da empresa, através da determinação de factores de uniformização, com vista a corrigir os efeitos da «equação pessoal», nos seguintes termos:

a) Em relação a cada notador, retirar notações «extremas» com efeitos estatísticos;

b) Considerar a média de cada notador;

c) Cotejar a média dos notadores e determinar os desvios relevantes entre si;

d) Determinar a média geral e a de cada sector ou grupo;

- e) Determinar os factores de correcção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas c) e d);
- f) Aplicar os factores de correcção (que tenderão para a média final geral) a todos os sectores ou grupos.

4.8 - Os méritos finais atribuídos a cada trabalhador serão comunicados às respectivas hierarquias, que, por sua vez, as comunicarão a cada trabalhador.

#### 5- Reclamações:

5.1- Sempre que um trabalhador entenda, após recebida a informação final, dada pelas chefias, sobre a sua notação, que a mesma não está em conformidade com o seu entendimento, pode apresentar o seu caso à comissão de avaliação e de recurso, fundamentando devidamente as suas razões, através de documento próprio;

5.2- A DP, ou a comissão directamente, deverá responder ao trabalhador tão depressa quanto o estudo do caso o permita;

5.3 - Da decisão da comissão não haverá recurso.

#### 6- Comissão de avaliação e de recurso:

6.1- Com o objectivo de assegurar uma visão mais abrangente e multifacetada de todo o sistema, bem como o de servir de instância de recurso, será constituída uma comissão de avaliação e de recurso;

6.2- Esta comissão será competente para:

- Atender recurso dos trabalhadores;
- Apoiar, no necessário, os notadores;
- Corrigir, com conhecimento dos respectivos notadores, os aspectos que careçam de tal procedimento;
- Propor à DP alterações que se julguem necessárias e consentâneas com o sistema nas seguintes fases:
  - Sistema em si mesmo;
  - Tratamento dos resultados;
  - Efeitos da avaliação e da determinação de méritos.

6.3- A comissão será paritária e terá a seguinte constituição:

a) Três representantes da administração;

b) Três representantes das estruturas sindicais, em princípio um elemento de cada um dos sindicatos maioritários.

6.3.1- Um dos representantes da administração será o presidente, o qual, em caso de empate, terá voto de qualidade, que fundamentará por escrito;

6.3.2- A direcção de pessoal coadjuvará esta comissão em todas as tarefas e decisões necessárias.

6.4- A comissão reunirá:

6.4.1- Por convocação da DP;

6.4.2- Por solicitação das partes outorgantes;

6.4.3- Por convocação do presidente, nomeadamente através de agenda, nos períodos de avaliação, tratamento de dados e aplicação de resultados;

6.4.4- Após o processo de avaliação, para apreciação de recurso interposto por trabalhadores.

#### 7- Informação aos trabalhadores:

7.1- Do sistema de avaliação será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

#### 8- Preparação dos notadores:

8.1- A DP procederá a sessões especiais de formação/informação, relativamente aos seguintes itens:

- Sistema de avaliação e de notação;
- Grelha de avaliação;
- O que é avaliar e/ou notar;
- Métodos para avaliar e/ou notar;
- Principais erros humanos dos notadores;
- Preenchimento das fichas de avaliação:
- Elementos qualitativos e sua ponderação;
- Interpretação dos conceitos;
- Como notar;
- Como relacionar notações;
- Para que serve ou pode servir um sistema de avaliação;
- Objectivo específico da General Cable CelCat.

8.1.1- Um mês antes do período de avaliação, os notadores serão submetidos a um treino, em conformidade, pela DP.

8.2- Orientações e recomendações serão ainda anexadas a este regulamento.

#### 9- Disposições finais e transitórias:

9.1- Em protocolo, acordado entre as organizações sindicais signatárias deste AE e a empresa, estão definidos um conjunto de anexos e formulários, a seguir referenciados, e que fazem parte integrante deste regulamento.

##### Anexos:

- 1- Avaliação de desempenho/orientações aos notadores;
- 2- Objectivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na óptica da DP);
- 3- Quadro de pontuação directa e ponderada (para não influenciar os notadores, estas pontuações são do exclusivo conhecimento da DP, das organizações sindicais e da comissão de avaliação e recurso);
- 4- Regras especiais para a avaliação de línguas estrangeiras.

##### Formulários:

- Ficha de avaliação número 1 - Pontuação directa;
- Ficha de avaliação número 2 - Avaliação global;
- Ficha de avaliação número 3 - Resumo das notações da avaliação de desempenho;
- Ficha de avaliação número 4 - Resumo das notações da avaliação de desempenho e assiduidade;
- Formulário para reclamação/recurso para a comissão.

## ANEXO V

### Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A comissão terá a seguinte constituição:

1.1- Três representantes da entidade patronal:

- Director fabril;
- Director de pessoal;
- Um chefe de departamento.

1.2- Três representantes dos trabalhadores.

1.3- Três assessores técnicos:

- Médico do trabalho;
- Técnico de segurança;
- Técnico do serviço de incêndios.

1.3.1- O técnico do ambiente tomará parte nas reuniões com vista a uma assessoria mútua/recíproca.

1.4- O director fabril presidirá às reuniões e será nelas directamente assessorado pelo técnico de segurança;

1.5- O director de pessoal substituirá o director fabril nos seus impedimentos;

1.6- Qualquer dos representantes da entidade patronal poderá fazer-se substituir nas reuniões por pessoas competentes para o efeito;

Qualquer dos representantes dos trabalhadores poderá fazer-se substituir pelo elemento suplente.

1.7- Todos os representantes terão direito a voto e, em caso de empate, e se, pela natureza da matéria, tiverem de ser tomadas decisões, o presidente da comissão solicitará o parecer do respectivo assessor técnico, que, nestas circunstâncias, funcionará com voto de qualidade.

1.7.1- Se a matéria em questão requerer ou aconselhar a intervenção de um especialista, o presidente suspenderá a decisão até audição daquele e decidirá, com a comissão, quais os procedimentos a tomar no entretanto.

1.8 - Todos os componentes da CSHST terão acesso, através da direcção de pessoal, e quando solicitada, à legislação aplicável e em vigor, bem como ao manual de SHS da empresa.

#### 2- Nomeações:

2.1- Os representantes da entidade patronal, bem como os assessores técnicos, têm nomeação automática por inerência de funções, com excepção do chefe de departamento, que será indicado pelo director fabril, em colaboração com o director de pessoal;

2.2- Os representantes dos trabalhadores serão nomeados após eleição, nos termos previstos na legislação aplicável.

§ único. O mandato dos representantes dos trabalhadores é o que estiver ou vier a ser regulado por lei.

2.3- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

2.3.1- O crédito de horas atrás referido não é cumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

#### 3- Atribuições:

- 3.1- Controlar a evolução das acções programadas (reparações, alterações, novo equipamento de segurança, formação, etc.), bem como introduzir as que se entendam como necessárias;
- 3.2- Controlar a actividade do técnico de segurança nas suas obrigações perante a comissão;
- 3.3- Prosseguir, quando aprovadas, as medidas propostas pelos assessores técnicos;
- 3.4- Garantir a execução das recomendações do médico do trabalho e da direcção de pessoal, quando as mesmas procedam de imposição legal;
- 3.5- Apoiar o médico do trabalho nas suas funções de médico do trabalho da empresa;
- 3.6- Apreciar com rigor e decidir em conformidade em tudo que respeite a matérias-primas tóxicas, ruído, doenças profissionais, poluição e outros, de acordo com relatórios do médico do trabalho ou outras entidades;
- 3.7- Examinar o processo «acidentes» (número, tipo, local, circunstâncias, etc.) e tomar decisões conducentes à sua minimização ou desagravamento;
- 3.8- Efectuar, pelo menos uma vez por trimestre, inspecções ou auditorias de âmbito geral aos postos de trabalho, bem como todas as ocasionais que as circunstâncias justifiquem;
- 3.9- Apreciar os relatórios do técnico de segurança;
- 3.10- Requerer à direcção de pessoal as acções de formação e treino necessárias ao cumprimento da lei, do manual e das políticas da empresa;
- 3.11- Propor à administração, com parecer do médico do trabalho, quando necessário, todas as acções tendentes à efectivação de uma cabal gestão em matéria de segurança, higiene e saúde, nomeadamente sobre:
- Políticas;
  - Instalações;
  - Equipamentos de produção (em termos ergonómicos e de segurança);
  - Equipamentos de protecção colectiva e individual;
  - Equipamentos de medida e controlo;
  - Informação e apoio aos trabalhadores;
  - Outras situações em conformidade com as exigências legais.
- 3.12- Informar e apoiar o técnico do ambiente no que se refere ao cumprimento das suas funções, bem como solicitar dele o apoio e informação necessários à comissão;
- 3.13- Providenciar, por meio de entidade competente, a actualização dos níveis sonoros e proceder em conformidade;
- 3.14- Garantir a existência de equipas de primeiros socorros devidamente actualizadas;
- 3.15- Ouvir ou conhecer, quando caso disso, as reclamações ou sugestões dos trabalhadores, dando, obrigatoriamente e sempre, uma resposta adequada (soluções, informações, o que e quando, falta de razão dos trabalhadores, etc.);
- 3.16- Garantir, através do técnico de segurança e das hierarquias, todos os direitos e deveres dos trabalhadores em geral em matérias de segurança.
- 4- Funcionamento:
- 4.1- A comissão reunirá, regularmente, uma vez por mês. Sempre que circunstâncias anormais o justifiquem, a comissão, a pedido fundamentado de qualquer dos seus elementos e/ou por convocação do seu presidente, poderá reunir extraordinariamente;
- 4.2- A agenda de trabalhos será preparada pelo presidente, coadjuvado pelo técnico de segurança;
- 4.3- De todas as reuniões será lavrada uma acta pelo presidente ou outrem por sua delegação, sendo a mesma distribuída a todos os componentes da CSHST e à administração, bem como a outros elementos que, pela natureza dos assuntos, devam dela tomar conhecimento, nomeadamente os chefes de departamento, que providenciarão o conhecimento dos seus subordinados, quando tal seja necessário ou aconselhável.
- 4.3.1- Cópia destas actas será afixada em locais próprios, para conhecimento dos trabalhadores.
- 4.4- Toda a documentação inerente às funções da comissão deve ser organizadamente arquivada, sob responsabilidade do seu presidente.
- § 1. Os tempos despendidos pelos representantes dos trabalhadores nesta comissão contam para o crédito previsto na lei.
- § 2. Sempre que o presidente ou a comissão o entenderem, outros elementos, pelo carácter das suas funções, conhecimentos técnicos, etc., poderão ser convidados a participar nas reuniões da CSHST.

## 5- Responsabilidades:

5.1- A comissão é responsável, no âmbito das suas atribuições, pelo cumprimento do que estiver ou vier a estar estabelecido no acordo da empresa e legalmente aplicável;

5.2- A comissão é ainda responsável perante a administração pelo cumprimento das obrigações que lhe são cometidas neste regulamento e no manual de SHST da empresa;

5.3- Nos termos legais, é ainda a comissão responsável pela prestação de todas as informações aos trabalhadores, nomeadamente as previstas na legislação aplicável, através da direcção de pessoal;

5.4- O médico do trabalho tem a competência para informar que lhe é cometida por lei;

5.5- Sempre que a comissão o entender, informações específicas podem ser prestadas por qualquer um dos seus componentes, devendo o mesmo ser indigitado para tal, por razões de ordem técnica e de competência.

## ANEXO VI

**Seguro de vida e de saúde  
Seguro complementar de assistência social**

(De acordo com a cláusula 84.<sup>a</sup> do AE)

As coberturas dos seguros de saúde e vida são as seguintes:

**Seguro de vida**

Garantias	Capital base (salário mensal)
Em caso de morte	6 meses
Invalidez total e permanente	6 meses
Morte em consequência de acidente	12 meses
Invalidez total e permanente em consequência de acidente	12 meses

**Seguro de saúde**

Garantia	Comparticipação (%)	Limite ano
Assistência médica hospitalar	90	9 000,00 €
Assistência médica ambulatória	80	1 100,00 €
Ortóteses oculares:		
– Aros	80	63,00 €
– Lentes	80	136,00 €
– Lentes de contacto	80	136,00 €
Partos:		
– Cesariana	80	1 100,00 €
– Normal	80	550,00 €
– Interrupção involuntária da gravidez	80	275,00 €
Estomatologia	80	217,00 €

Esta informação será complementada com o «Manual do Seguro» a distribuir pela companhia de seguros.

Morelena, 25 de março de 2026.

Pela Prysmian Celcat, SA:

*Alexandre Miguel Dias da Silva*, procurador.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

*Paulo Renato Lopes Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*Luís Miguel Janeiro Oleiro*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 13 de maio de 2026, a fl. 139 do livro n.º 13, com o n.º 104/2026, 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 Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros - Alteração salarial e outra**

Alteração salarial e outra do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2024, com a alteração publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 2025 e no *Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira*, 3.ª série, n.º 11, de 10 de maio de 2024, com a alteração publicada no *Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira*, 3.ª série, n.º 10, de 23 de maio de 2025.

Das 4 associações sindicais outorgantes do presente AE, só com as 3 signatárias é que foi acordada a presente alteração salarial e outra, não tendo aceite a mesma o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agência de Viagens, Transitários e Pesca.

**Clausulado geral**

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

## Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se à Portway - Handling de Portugal, SA (Portway, SA), com o CAE 52230, adiante designada também por empresa, e aos trabalhadores ao seu serviço e a cujas categorias profissionais se faz referência nos regulamentos autónomos constantes nos anexos IV e V do presente AE, representados pelas associações sindicais outorgantes, adiante designadas sindicatos.

2- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

3- Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 402 trabalhadores, existindo na empresa 2166 trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor no dia imediatamente seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará até dia 31 de dezembro de 2026, renovando-se por períodos de 12 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2- Por acordo entre as partes outorgantes a revisão do presente AE poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número anterior.

3- As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão até 31 de dezembro de 2026, nos termos dos anexos IV e V, renovando-se por períodos de 12 meses, de janeiro a dezembro de cada ano civil.

4- Concluída a negociação do presente AE ou a sua revisão, o mesmo deverá ser entregue para depósito até ao fim de 30 dias sobre a sua assinatura por todos os outorgantes que iniciaram o respetivo processo de negociação.

(...)

**Cláusula 72.<sup>a</sup>****Subsídio de refeição**

1- A Portway, SA atribuirá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês no valor de:

a) Para trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial com período normal de trabalho semanal igual ou superior a 25 horas: 9,10 € quando pago em cartão de refeição e 8,55 € quando pago em numerário;

b) Para trabalhadores a tempo parcial com período normal de trabalho semanal inferior a 25 horas, será pago um subsídio de refeição diário calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

2- É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga, descanso semanal, descanso complementar ou feriado que não seja dia normal de trabalho, de valor idêntico ao fixado no número 1, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 3 horas e 36 minutos.

3- Aos trabalhadores que prestem trabalho em prolongamento ou antecipação de horário ou em regime de prevenção será garantido um subsídio de refeição complementar no valor idêntico ao fixado nos termos do número 1 da presente cláusula, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 4 horas.

(...)

**ANEXO IV****Regulamento de Assistência a Companhias Aéreas (RACA)**

(...)

**CAPÍTULO I****Cláusulas de expressão pecuniária****Clausula 103.<sup>a</sup>****Tabelas salariais**

1- As remunerações mensais mínimas referentes a cada nível, a partir de 1 de janeiro de 2026, são as que constam na tabela seguinte:

NÍVEL	CONTINENTE 2026	MADEIRA 2026
2	925,00 €	985,00 €
4	930,00 €	990,00 €
6	935,00 €	995,00 €
7	944,91 €	1 000,00 €
8	1 006,41 €	1 006,41 €
10	1 063,19 €	1 063,19 €
11	1 111,67 €	1 111,67 €
12	1 154,25 €	1 154,25 €
13	1 192,09 €	1 192,09 €
14	1 302,07 €	1 302,07 €
15	1 416,79 €	1 416,79 €
16	1 517,30 €	1 517,30 €
17	1 604,95 €	1 604,95 €
18	1 790,81 €	1 790,81 €
19	1 881,36 €	1 881,36 €
20	2 001,72 €	2 001,72 €
21	2 129,20 €	2 129,20 €
22	2 362,74 €	2 362,74 €
23	2 524,77 €	2 524,77 €
24	2 792,85 €	2 792,85 €
25	2 963,26 €	2 963,26 €
26	3 054,98 €	3 054,98 €
27	3 337,37 €	3 337,37 €
28	3 696,01 €	3 696,01 €

(...)

## ANEXO V

**Regulamento de Assistência a Serviços Aeroportuários (RASA)**

(...)

## CAPÍTULO I

**Cláusulas de expressão pecuniária**Cláusula 123.<sup>a</sup>**Tabelas salariais**

1- As remunerações base aplicáveis, a partir de 1 de janeiro de 2026, a cada uma das categorias profissionais previstas no presente anexo são as constantes das seguintes tabelas:

TABELA A

ASSISTENTE A PASSAGEIROS DE MOBILIDADE REDUZIDA		
N	CONTINENTE 2026	MADEIRA 2026
1	925,00 €	985,00 €
2	958,17 €	1 019,93 €
3	996,27 €	1 058,98 €
4	1 020,33 €	1 083,64 €

TABELA B

RESTANTES CATEGORIAS	CONTINENTE 2026	MADEIRA 2026
ASSISTENTE DE INFORMAÇÃO	925,00 €	985,00 €
ASSISTENTE. DE LOUNGE	925,00 €	985,00 €
ASSISTENTE.DE TERMINAL BAGAGEM	925,00 €	985,00 €
ASSISTENTE DE CARROS BAGAGEM	925,00 €	985,00 €
ASSISTENTE GERAL	925,00 €	985,00 €

2- Sempre que houver atualização do Salário Mínimo Nacional, os níveis 2, 3 e 4 da tabela A serão corrigidos de forma a manter a mesma diferença pecuniária entre níveis que se verificavam no momento da entrada em vigor deste AE.

(...)

Lisboa, 10 de abril de 2026.

Pela Portway - Handling e Portugal, SA:

*Thierry Franck Dominique Ligonnière*, na qualidade de presidente do conselho de administração;  
*Chloé Tanguy Lapeyre*, na qualidade de administradora.

Pelo Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV:

*José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre*, na qualidade de mandatário.  
*Joaquim Telmo da Silva Barbosa*, na qualidade de mandatário.  
*Paulo Jorge lages de Carvalho Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

*Paulo Alexandre Carvalho Duarte*, na qualidade de mandatário.  
*Armando Paulo Fernandes Guedes Costa*, na qualidade de mandatário.

Pelo STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos:

*Rui Manuel e Silva Souto Lopes*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 18 de maio de 2026, a fl. 139 do livro n.º 13, com o n.º 106/2026, 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 os CTT - Correios de Portugal, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra e texto consolidado**

Entre:

CTT - Correios de Portugal, SA;

E

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT);

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços;

Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC;

Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR;

Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal - SICTTEXPT;

Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS);

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos (SNEET).

Como resultado das negociações concretizadas entre os CTT e as associações sindicais outorgantes, é celebrado hoje, dia 28 de abril de 2026, o presente acordo de empresa que vem rever, em matéria salarial, o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015 (AE CTT 2015), cujo último texto consolidado consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023, alterado posteriormente com as revisões parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2025, nos seguintes termos:

## Cláusula 1.ª

**Âmbito e produção de efeitos**

1- O presente acordo obriga, por uma parte, a empresa CTT - Correios de Portugal, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Os aumentos remuneratórios decorrentes do presente acordo incidem sobre as remunerações base mensais auferidas à data de 31 de dezembro de 2025, produzem seus efeitos nos termos previstos na cláusula 2.ª do presente acordo e vigoram nos termos previstos nas cláusulas 2.ª e 3.ª do AE CTT 2015.

3- O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e as categorias profissionais constantes do anexo I do AE CTT 2015.

## Cláusula 2.ª

**Aumentos remuneratórios**

1- As remunerações base mensais auferidas pelos trabalhadores à data de 31 de dezembro de 2025, abrangidos pelo presente acordo e ao serviço dos CTT à data da celebração do presente acordo, são aumentadas em 20,00 € (vinte euros), com efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2026 (inclusive), ao qual acrescerá um aumento adicional de 10,00 € (dez euros), a partir de 1 de julho de 2026 (inclusive), por forma a garantir, a

partir desta última data, um aumento mínimo total, por referência às remunerações base mensais auferidas à data de 31 de dezembro de 2025, de 30,00 € (trinta euros).

2- A remuneração base mensal, a partir de 1 de janeiro de 2026 (inclusive), tem como valor mínimo 925,00 € (novecentos e vinte e cinco euros).

3- Os valores dos limites salariais de referência, previstos no anexo III, do AE CTT 2015, na versão constante do acordo de revisão parcial publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2025, com efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2026 (inclusive), passam a ser os constantes do anexo III, número 1 do presente acordo e, com efeitos a partir do dia 1 de julho de 2026 (inclusive), os previstos no anexo III, número 2 do presente acordo.

4- Os valores das posições de referência previstos no quadro 1 do anexo IV, do AE CTT 2015, na versão resultante do acordo de revisão parcial publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2025, com efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2026 (inclusive), passam a ser os constantes do anexo IV, quadro 1, número 1, do presente acordo e, com efeitos a partir do dia 1 de julho de 2026 (inclusive), os previstos no anexo IV, quadro 1, número 2, do presente acordo.

5- Os aumentos da remuneração base mensal decorrentes da aplicação da presente cláusula serão tidos em conta no cálculo dos subsídios de férias pagos em 2026, independentemente de o gozo de férias ter ocorrido antes do dia 1 de julho de 2026.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

O valor do subsídio de refeição previsto no anexo V, 4) do AE CTT 2015 passa a ser, com efeitos a 1 de janeiro de 2026 (inclusive), de 10,46 € (dez euros e quarenta e seis cêntimos).

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Texto consolidado

Tendo em conta que o presente acordo corresponde, após a publicação do texto consolidado do AE CTT 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023, à terceira revisão parcial consecutiva do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015 (AE CTT 2015), a presente convenção é acompanhada do texto consolidado do referido AE CTT, para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e na alínea d) do número 4, do artigo 494.º do Código do Trabalho.

## ANEXO III

### Limites salariais de referência

#### (Cláusula 66.<sup>a</sup>, número 1)

1- Valores em vigor entre 1 de janeiro de 2026 e 30 de junho de 2026:

Grau de qualificação	Limite mínimo (€)	Limite máximo (€)
I	925,00	1 072,17
II	925,00	1 407,76
III	925,00	1 727,73
IV	925,00	2 056,81
V	992,78	2 092,35
VI	1 535,29	2 524,19
VII	2 324,08	2 977,00

2- Valores em vigor a partir de 1 de julho de 2026:

Grau de qualificação	Limite mínimo (€)	Limite máximo (€)
I	925,00	1 082,17
II	925,00	1 417,76
III	925,00	1 737,73
IV	925,00	2 066,81
V	1 002,78	2 102,35
VI	1 545,29	2 534,19
VII	2 334,08	2 987,00

#### ANEXO IV

### Progressão salarial garantida

#### QUADRO I

#### (Cláusula 68.<sup>a</sup>, número 5 e número 6)

1- Valores em vigor entre 1 de janeiro de 2026 e 30 de junho de 2026:

Grau de qualificação	P0 (€)	P1 (€)	P2 (€)	P3 (€)	P4 (€)	P5 (€)	P6 (€)	P7 (€)	P8 (€)
I	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	971,91
II	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	945,09	1 009,88	1 085,89	1 190,13
III	925,00	925,00	925,00	977,41	1 085,89	1 216,89	1 337,61	1 461,75	1 570,30
IV	925,00	945,09	1 085,89	1 216,89	1 337,61	1 461,75	1 570,30	1 667,43	1 770,73

2- Valores em vigor a partir de 1 de julho de 2026:

Grau de qualificação	P0 (€)	P1 (€)	P2 (€)	P3 (€)	P4 (€)	P5 (€)	P6 (€)	P7 (€)	P8 (€)
I	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	928,23	981,91
II	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	955,09	1 019,88	1 095,89	1 200,13
III	925,00	925,00	925,00	987,41	1 095,89	1 226,89	1 347,61	1 471,75	1 580,30
IV	925,00	955,09	1 095,89	1 226,89	1 347,61	1 471,75	1 580,30	1 677,43	1 780,73

#### Declaração dos outorgantes

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, e estimam ser potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 9189 trabalhadores.

Lisboa, 28 de abril de 2026.

Pelo CTT - Correios de Portugal, SA:

*João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento*, na qualidade de presidente da comissão executiva e vogal do conselho de administração.

*António Pedro Ferreira Vaz Silva*, na qualidade de mandatário.

Pelo SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

*Dina Teresa Veloso da Luz Serrenho*, membro da direção nacional, na qualidade de mandatária.

*Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade*, secretário-geral, na qualidade de mandatário.  
*Rui Manuel Afonso Freire*, membro da direção nacional, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços:

*José António de Jesus Arsénio*, na qualidade de secretário-geral.  
*Victor Manuel Antunes Ferreira*, na qualidade de secretário-geral adjunto.  
*Filipe Manuel Almeida Mendes*, na qualidade de secretário-geral adjunto.

Pelo SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, na qualidade de presidente da direção.  
*Rui Alexandre Silva Miranda de Carvalho Feixeira*, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal:

*José Manuel Alves Jorge*, membro da direção, na qualidade de mandatário.  
*José Manuel Caiado Raposo*, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal:

*Samuel Pedro Monteiro Vieira*, membro da direção, na qualidade de mandatário.  
*Francisco António Pereira Santos*, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações:

*Paulo Jorge de Carvalho Branco*, na qualidade de mandatário.  
*Luís Alberto Gonçalves Portelinha*, na qualidade de mandatário.

Pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*Luís Miguel de Sousa Carvalho*, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Paulo Francisco Correia Gonçalves*, vice-presidente da direção nacional e executiva, na qualidade de mandatário.

*Paula Cristina dos Santos Rosa*, vogal da direção nacional e executiva, na qualidade de mandatária.

Pelo SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Fernando Manuel Nunes Patrício*, membro da direção, na qualidade de mandatário.  
*Vítor Manuel Oliveira Lima Correia*, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

Pelo SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos:

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

### **Texto consolidado**

Acordo de empresa entre:

CTT - Correios de Portugal, SA;

E

SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços;

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações;

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal;

SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal;

SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações;

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;  
SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;  
SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual;  
SERS - Sindicato dos Engenheiros;  
SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

Na qualidade de, respetivamente, empregador e associações sindicais representantes dos trabalhadores dos CTT, é celebrado, hoje, dia 9 de fevereiro de 2015, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

#### Artigo 1.º

O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e as categorias profissionais constantes do anexo I do AE.

#### Artigo 2.º

O presente acordo de empresa revoga o AE/CTT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013.

#### Artigo 3.º

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais que estimam ser abrangidos pelo presente AE cerca de 9189 trabalhadores<sup>1</sup>.

### **Acordo de empresa CTT - Correios de Portugal, SA**

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito, vigência e revisão**

##### Cláusula 1.ª

##### **Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE), obriga, por uma parte, a empresa CTT - Correios de Portugal, SA - adiante designada por «CTT» ou «empresa» - e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente AE abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

3- A empresa obriga-se a aplicar o presente acordo aos trabalhadores com contrato a termo, ressalvadas as condições específicas nele previstas.

4- O presente acordo, incluindo os seus anexos, constitui um todo orgânico e ambas as partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral da sua totalidade.

5- Constituem anexos ao presente AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

- a) Anexo I - Categorias profissionais e graus de qualificação;
- b) Anexo II - Objetivo e conteúdo funcional das categorias profissionais e graus de qualificação;
- c) Anexo III - Limites salariais de referência;
- d) Anexo IV - Progressão salarial garantida;
- e) Anexo V - Cláusulas de expressão pecuniária;
- f) Anexo VI - Progressão de dirigentes sindicais.

##### Cláusula 2.ª

##### **Vigência, renovação e caducidade**

1- O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Por referência à data de 28 de abril de 2026.

<sup>2</sup> O AE CTT 2015 foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015, distribuído em 2 de março de 2015, tendo entrado em vigor no dia 7 de março de 2015.

2- O presente AE vigora pelo prazo de 24 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária previstas nos anexos III a V, cujo prazo de vigência é de 12 meses.

3- O AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

4- Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1- O AE pode ser denunciado, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao termo do prazo de vigência.

2- A denúncia deve ser acompanhada de uma proposta negocial, escrita e fundamentada.

3- A resposta à proposta negocial referida no número anterior deverá ser enviada à outra parte até 30 dias após a receção daquela.

4- As reuniões iniciar-se-ão no prazo máximo de quinze dias, a contar da data da receção da contraproposta ou do termo final do prazo para apresentação desta.

5- O calendário do processo negocial será fixado na primeira reunião de negociação.

6- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos processos de revisão do AE, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7- Em caso de proposta de revisão, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência do AE ou de sua posterior revisão, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis.

8- No caso previsto no número precedente o prazo para a resposta referida no número 3 iniciar-se-á no final do sexto mês a contar da vigência do AE e as reuniões nos termos do número 4.

## CAPÍTULO II

### Direito sindical e exercício da ação sindical

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da empresa.

2- É vedado à empresa impedir, dificultar ou interferir no exercício da atividade sindical, nos termos da lei.

3- As infrações ao disposto no número anterior são punidas nos termos da lei.

4- É nulo e de nenhum efeito legal todo o ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas atividades sindicais.

5- A empresa obriga-se a:

a) Pôr à disposição dos trabalhadores um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja solicitado, nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup>;

b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como a sua afixação em local apropriado para o efeito, reservado pela empresa, após consulta aos representantes dos trabalhadores;

c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da empresa, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da empresa, nos termos do número 2, alínea a), cláusula 6.<sup>a</sup>

6- A empresa obriga-se ainda a:

a) Nos locais de trabalho com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

b) Nos locais de trabalho com menos de cento e cinquenta trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se refere, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respetivo mapa de quotizações.

2- Quando se verificarem erros na dedução das quotizações sindicais, a empresa procederá à respetiva retificação até ao final do mês seguinte à deteção dos mesmos e no caso de haver trabalhadores com mais de dois meses de atraso na regularização, este será recuperado mediante o desconto máximo de duas quotas em cada mês.

3- Quanto aos trabalhadores a quem esteja já a ser descontada na remuneração a respetiva quota sindical, tal desconto só deixará de efetuar-se se os mesmos comunicarem, por escrito, ao sindicato e à empresa a vontade de o fazerem cessar.

4- Aos trabalhadores que se inscrevam nos sindicatos referidos no número 1 após a entrada em vigor deste Acordo, será descontada a quotização sindical, desde que comuniquem, por escrito, à empresa e ao sindicato a sua vontade de adotar tal sistema de cobrança.

5- As declarações a que se referem os números 3 e 4 produzem efeitos no mês seguinte àquele em que tenham sido recebidas na empresa.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Membros da direção

1- São considerados membros da direção aqueles que, como tal, são definidos nos estatutos das associações sindicais respetivas.

2- Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei, no presente acordo e respetiva regulamentação, são garantidos os seguintes direitos aos membros da direção das associações sindicais:

a) Quando forem trabalhadores da empresa têm acesso às instalações da empresa, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a empresa impedir que as associações sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais;

b) Acompanhar os processos disciplinares, conforme previsto nos regimes disciplinares aplicáveis;

c) Não poderem ser afetados nos seus direitos e garantias emergentes deste acordo, em consequência do exercício das suas funções;

d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço;

e) Quando trabalhadores da empresa, e sem prejuízo do disposto na lei, nomeadamente em matéria de proteção de dados pessoais, serem informados sobre a fundamentação das decisões da empresa relativas a concursos referentes a transferência de trabalhadores e a alteração de categoria profissional, bem como sobre a aplicação das regras relativas a progressão entre graus de qualificação.

3- Os membros da direção identificam-se por documento próprio passado pelas respetivas associações sindicais.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Delegados sindicais

1- Na empresa haverá delegados sindicais aos quais cabe a defesa dos interesses dos trabalhadores e a representação dos sindicatos nos locais de trabalho.

2- São direitos dos delegados sindicais:

a) Disporem nos locais de trabalho com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, desde que o requeiram e a título permanente, de um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

b) Disporem, nos locais de trabalho com menos de cento e cinquenta trabalhadores, sempre que o requeiram, de um local apropriado para o exercício das suas funções;

c) Procederem à divulgação referida na alínea b) do número 5 da cláusula 4.<sup>a</sup>;

d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço;

e) O acesso às instalações da empresa, quando no exercício das suas funções sindicais, sem prejuízo da laboração normal dos serviços e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores

por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a empresa impedir que os delegados sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais.

3- As direções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.

4- Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respetivo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Créditos e faltas dos membros das direções de associações sindicais

1- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção de associação sindical outorgante do presente acordo beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, nos termos dos números seguintes.

2- O número máximo de membros da direção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, na empresa, é determinado pelos seguintes critérios, tomando com base de cálculo o número de trabalhadores da empresa filiado no sindicato, apurado nos termos do número 5:

- a) Associação sindical com menos de 50 trabalhadores da empresa filiados - 2 dirigentes;
- b) Associação sindical com 50 a 99 trabalhadores da empresa filiados - 4 dirigentes;
- c) Associação sindical com 100 a 199 trabalhadores da empresa filiados - 6 dirigentes;
- d) Associação sindical com 200 a 499 trabalhadores da empresa filiados - 8 dirigentes;
- e) Associação sindical com 500 a 999 trabalhadores da empresa filiados - 12 dirigentes;
- f) Associação sindical com 1000 a 1999 trabalhadores da empresa filiados - 14 dirigentes;
- g) Associação sindical com 2000 a 4999 trabalhadores da empresa filiados - 28 dirigentes;
- h) Associação sindical com 5000 ou mais trabalhadores da empresa filiados - 56 dirigentes.

3- Para o exercício das suas funções, os membros da direção a que se refere o número anterior beneficiam de um crédito de horas correspondente a:

- a) Nos casos das alíneas a) a c) do número 2, 8 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo;
- b) Nos casos das alíneas d) a h) do número 2, 11 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo.

4- A utilização do crédito referido no número anterior poderá ser feita em conjunto por todos os membros da direção cuja identificação tenha sido comunicada à empresa nos termos do número seguinte.

5- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas, juntando para o efeito listagem identificativa dos trabalhadores filiados a 31 de dezembro do ano precedente.

6- A direção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados nos termos do número anterior, para efeitos da atribuição do crédito de horas, devendo para o efeito informar a empresa por escrito dessa alteração com a antecedência mínima de 15 dias.

7- Os membros da direção da associação sindical que beneficiam dos créditos referidos no número 3, e cuja identificação foi comunicada à empresa nos termos dos números 5 ou 6, usufruem do direito a faltas justificadas.

8- Os demais membros da direção usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.

9- No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela empresa, ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respetivas, o qual não afeta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente acordo.

10- O disposto na presente cláusula não se aplica às associações sindicais que venham a constituir-se posteriormente à outorga do presente AE<sup>3</sup>, resultem ou não de cisão de qualquer das outorgantes.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Créditos de horas de delegados sindicais

1- Para desempenho das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito mínimo de cinco horas em cada mês, o qual é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo. Será considerado para além deste crédito o tempo necessário para deslocação e reuniões com representantes da empresa cuja marcação tenha resultado de acordo prévio dos intervenientes.

<sup>3</sup> O AE CTT 2015, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015, foi outorgado no dia 9 de fevereiro de 2015.

2- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas referido no número anterior é determinado de acordo com os critérios previstos na lei.

3- Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no número 1, os delegados sindicais deverão avisar, por escrito, o serviço a que pertençam com a antecedência mínima de um dia útil.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Créditos suplementares

1- Cada associação sindical outorgante do presente Acordo poderá dispor de um crédito de dias por mês a utilizar por membros dos respetivos órgãos estatutários, não diretivos, eleitos pela respetiva assembleia geral ou pela assembleia de representantes de associados, de âmbito nacional, para participação nas reuniões dos mesmos, até aos seguintes limites totais:

a) Até 2 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas a) a c) do número 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>;

b) Até 4 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas d) a f) do número 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>;

c) Até 6 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas g) e h) do número 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>

2- A utilização dos créditos referidos no número anterior deve ser comunicada, por escrito, à empresa, com pelo menos 5 dias úteis de antecedência, a efetuar pela direção da respetiva associação sindical.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até um período máximo de 15 horas em cada ano, as quais contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de 24 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de 24 horas pode ser encurtado.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Campanhas eleitorais

1- Para a realização de campanhas eleitorais para os corpos sociais das associações sindicais outorgantes, a empresa concederá, por cada lista concorrente, uma dispensa de assiduidade máxima de 5 dias para utilização conjunta dos candidatos que a integrem, sem perda da retribuição.

2- A comunicação da dispensa referida no número anterior deverá identificar os beneficiários da mesma e ser recebida na empresa com a antecedência de 5 dias.

### CAPÍTULO III

## Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1- São deveres da empresa, para além dos previstos na lei, os seguintes:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo e os regulamentos dele emergentes;

b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, ventilação e iluminação, e onde a natureza dos serviços o justifique, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

c) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura e a solicitação destes, certificado donde conste a antiguidade do trabalhador, categorias profissionais que lhe foram atribuídas e cargos desempenhados;

*d)* Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência, em princípio, seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos mesmos;

*e)* Proporcionar as condições necessárias para que cada trabalhador possa desenvolver trabalho compatível com as suas aptidões, categoria profissional e possibilidades físicas e psíquicas;

*f)* Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, em particular estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes da evolução técnica e das carreiras dos trabalhadores;

*g)* Disponibilizar a todos os sindicatos signatários deste acordo e a todos os locais de trabalho o boletim oficial e o noticiário oficial, através dos meios de comunicação que vierem a ser utilizados como suporte;

*h)* Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções da sua categoria profissional, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo;

*i)* Facultar a consulta do processo individual ou fichas de cadastro nos serviços onde eles se encontrem, sempre que o trabalhador ou seu representante, devidamente credenciado, o solicite;

*j)* Proporcionar aos trabalhadores proteção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenham;

*k)* Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções, bem como fatos de trabalho para utilização em serviço, nos termos do respetivo regulamento;

*l)* Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar;

*m)* Disponibilizar a cada trabalhador o presente AE, bem como informação relevante sobre matéria laboral aplicável, e, ainda, no ato de admissão, disponibilizar cópia do Regulamento de Obras Sociais e respetiva ficha de inscrição;

*n)* Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;

*o)* Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

*p)* Garantir aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais, delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respetivas funções.

2- Constitui dever da empresa, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas da empresa ou do próprio trabalhador quando ao serviço da empresa e desde que previamente autorizado, garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária.

3- O disposto no número anterior não se aplica nos casos de a viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter atuado dolosamente ou ainda em caso de embriaguez culposa ou estado análogo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa, para além das situações previstas na lei:

*a)* Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente acordo, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;

*b)* Diminuir a retribuição do trabalhador, direta ou indiretamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou no presente AE;

*c)* Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste acordo;

*d)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo;

*e)* Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios e aparelhos cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que aqueles lhe estão confiados, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguarem os motivos do desaparecimento ou se esclareçam as condições da inutilização e não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade desse desaparecimento ou inutilização;

*f)* Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais, nos locais de trabalho ou fora deles.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos previstos na lei, são deveres dos trabalhadores da empresa:

- a) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar e tratarem os clientes e o público, em geral, de forma correta;
- b) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de trinta dias, quaisquer alterações sobre aspetos relevantes para a relação laboral, nomeadamente morada;
- c) Cumprir as normas quanto ao sigilo e segurança das correspondências postais e guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, devendo o trabalhador recusar e denunciar todas as ordens ou instruções que visem a retenção ou violação de correspondência, salvo quando ordenadas em cumprimento de requisição de entidade oficial legalmente competente, efetuada no exercício da sua jurisdição e para formação de processo criminal;
- d) Ser portador de cartão de identidade dos CTT, quando ao serviço da empresa, exibindo-o quando lhes seja pedida a identificação;
- e) Utilizar os fatos de trabalho fornecidos gratuitamente pela empresa, nos termos do respetivo regulamento.

2- O exercício de funções, públicas ou privadas, em entidade estranha à empresa constitui incompatibilidade para os seus trabalhadores nos seguintes casos:

- a) Quando a acumulação prejudique o serviço prestado pelo trabalhador à empresa, designadamente o cumprimento do horário normal;
- b) Quando se verifique ingerência ou participação particular de qualquer natureza, direta ou indireta, própria ou por interposta pessoa, nos serviços, nas obras ou nos fornecimentos destinados à empresa ou nos projetos particulares cuja apreciação e aprovação sejam da competência desta;
- c) Quando envolva serviço de correspondente, de representação de empresas jornalísticas, de agências de notícias ou de informações.

3- As infrações ao disposto na presente cláusula são suscetíveis de constituir para a empresa justa causa de cessação do contrato de trabalho, apurada nos termos legais.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Deveres específicos dos trabalhadores em funções de chefia

Os trabalhadores em funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a) Interessarem-se pela máxima eficiência e melhoramento do serviço, adotando ou propondo medidas de sua iniciativa ou sugeridas pelos trabalhadores que chefiam;
- b) Colaborarem na preparação dos trabalhadores que chefiam;
- c) Darem seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da empresa que lhes sejam apresentadas pelos trabalhadores;
- d) Darem resposta escrita num prazo de trinta dias úteis, salvo quando esteja estabelecido outro de comum acordo e com razões justificáveis, às reclamações escritas, consultas ou exposições que lhes sejam diretamente apresentadas;
- e) Tratarem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Formação profissional

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever quer da empresa, quer dos trabalhadores e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- A empresa deve elaborar planos de formação com base no diagnóstico das necessidades da empresa de qualificação dos trabalhadores.

3- A empresa obriga-se a proporcionar aos seus trabalhadores ações de formação profissional adequadas à respetiva qualificação, nos termos previstos na lei.

4- Mediante solicitação do trabalhador, a empresa fornecer-lhe-á declaração donde conste o seu registo individual de formação.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Igualdade de oportunidades

1- A empresa, tendo em vista o equilíbrio entre os dois sexos, desenvolverá políticas que visem à igualdade de oportunidades nas admissões, carreira profissional, promoções e formação profissional.

2- A empresa desenvolverá, em colaboração com os sindicatos outorgantes do AE, políticas de ação positivas tendo em vista melhorar a situação das trabalhadoras e alargar o leque das suas funções profissionais.

3- A empresa facultará aos sindicatos referidos no número precedente estatísticas por sexo relativamente à estrutura do emprego, estrutura salarial e acesso à formação profissional por curso.

4- Para efeitos do disposto no número 1, a empresa tomará em especial consideração as situações relativas a trabalhadoras grávidas e a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, com deficiência ou doença crónica.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Direito de reclamação

1- O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução se possa recear prejuízos que seja de supor não tenham sido previstos.

2- Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções por escrito não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exatos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.

3- Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

4- O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será nem pessoal nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Reclamações ou exposições

1- Todos os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações verbais ou por escrito deverão fazê-lo por via hierárquica. Identicamente procederão quanto a qualquer consulta ou exposição.

2- No caso de reclamações verbais, o chefe direto poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito, em impresso próprio, quando o houver.

3- As reclamações, tal como as consultas e exposições, serão atendidas por quem para tal tiver competência, ficando, contudo, assente que a todos se dará resposta por escrito, não podendo esta exceder o prazo de trinta dias úteis.

4- Expirado este prazo e se o interessado não tiver recebido resposta ou não se conformar com a que lhe foi dada poderá dirigir-se, por escrito, diretamente à comissão executiva, obrigando-se esta a dar uma resposta em prazo idêntico ao referido no número anterior.

5- O disposto nesta cláusula é igualmente aplicável à reclamação sobre o resultado das avaliações a que o trabalhador tenha sido sujeito.

6- Os prazos estabelecidos nos números anteriores aplicam-se, igualmente, às reclamações ou exposições apresentadas pelas associações sindicais.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Poder disciplinar

1- Todos os trabalhadores estão sujeitos ao poder disciplinar da empresa.

2- Nos termos definidos pela lei, o regime disciplinar constante da Portaria n.º 348/1987, de 28 de abril, aplica-se aos trabalhadores integrados no quadro permanente até 18 de maio de 1992 (inclusive).

3- Aos trabalhadores admitidos a partir do dia 19 de maio de 1992 (inclusive) aplica-se o regime disciplinar da lei comum do trabalho.

4- O previsto na presente cláusula não prejudica a aplicação de regimes legais que venham a incidir sobre a mesma matéria.

## CAPÍTULO IV

### Enquadramento profissional

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Definição de conceitos

Para efeitos do presente AE, considera-se:

- a) Grau de qualificação - Nível de competências do exercício de categorias profissionais, com um objetivo funcional comum;
- b) Categoria profissional - Designação profissional a que corresponde um determinado conteúdo funcional.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais, graus de qualificação, objetivo e conteúdo funcional

- 1- Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais e graus de qualificação constantes do anexo I.
- 2- O objetivo e o conteúdo funcional de cada grau de qualificação e categoria profissional constam do anexo II.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Funções diferentes

- 1- Considera-se exercício de funções diferentes a atribuição transitória de um posto de trabalho correspondente a categoria profissional diferente da detida pelo trabalhador.
- 2- A situação prevista no número anterior não poderá exceder oito meses, salvo nos casos em que a ausência do substituído tenha sido determinada por impedimento que não lhe seja imputável, por frequência de ações de formação, exercício de funções em estruturas de representação coletiva de trabalhadores ou em autarquias.
- 3- O trabalhador na situação de exercício de funções diferentes pode recusar o seu desempenho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo de 90 dias nas situações expressamente previstas no número anterior, ou de 30 dias nos restantes casos previstos no número 1.
- 4- O recurso pela empresa ao exercício de funções diferentes só poderá verificar-se quando não for possível a substituição por trabalhador da mesma categoria profissional.
- 5- Do exercício de funções superiores resulta para o trabalhador um acréscimo por todos os dias em que tal se verifique igual à diferença entre a remuneração que aufera e a que corresponder à posição de referência imediatamente seguinte à por ele detida no seu grau de qualificação.
- 6- Para efeito do disposto no número anterior, consideram-se funções superiores as que correspondam a categoria profissional de grau de qualificação superior nos termos do anexo I.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

- 1- Por motivo de incapacidade superveniente do trabalhador, atestada pelos serviços de saúde do trabalho da empresa, para o desempenho das funções inerentes à categoria detida, pode aquele ser reconvertido para outra categoria profissional, mediante acordo escrito entre a empresa e o trabalhador.
- 2- No caso de mudança para categoria correspondente a grau de qualificação inferior, será garantida ao trabalhador a manutenção da retribuição que o mesmo vinha auferindo até ao momento em que, por via de atualização salarial ou progressão salarial garantida na nova categoria em que o trabalhador tenha sido reclassificado, lhe couber remuneração e diuturnidades que somem quantitativos superiores.
- 3- Mediante acordo escrito entre a empresa e o trabalhador pode este ser reclassificado numa categoria profissional correspondente a grau de qualificação inferior àquela que detinha, passando a auferir a retribuição da nova categoria, desde que preenchidos os requisitos legais.

4- Nos casos previstos nos números anteriores o trabalhador, para efeitos de progressão salarial garantida, manterá a pontuação que detinha na posição de referência do grau de origem, sendo a primeira progressão, a existir, para a posição de referência, prevista na categoria em que foi reclassificado, de valor imediatamente superior ao valor da posição de referência anteriormente detido pelo trabalhador.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Progressão entre graus de qualificação**

1- A progressão entre graus de qualificação faz-se através da avaliação da capacidade do trabalhador para o desempenho de funções correspondentes a um grau de qualificação mais elevado e de acordo com as necessidades funcionais e organizativas da empresa.

2- No caso de progressão para grau de qualificação superior, o trabalhador será enquadrado na posição de referência com o valor correspondente à posição de referência anteriormente detida pelo trabalhador, mantendo este para efeitos de progressão salarial garantida, a pontuação obtida na posição de referência do grau de qualificação de origem.

3- A progressão para os graus de qualificação V, VI e VII está sujeita a um período experimental de 3 meses, durante o qual por iniciativa do trabalhador ou da empresa, sem necessidade de qualquer fundamento, pode a progressão ser anulada, retomando o trabalhador o grau de qualificação, categoria profissional, posição de referência e retribuição anteriores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Antiguidade na empresa e na categoria profissional**

1- A antiguidade na empresa corresponde ao tempo de serviço na empresa desde a data de admissão, depois de abatidas as faltas injustificadas, as de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença ilimitada.

2- Nos casos da admissão do trabalhador no quadro permanente ter sido imediatamente antecedida de contrato de trabalho a termo, a antiguidade conta-se desde o início deste contrato a termo, nos mesmos termos previstos no número 1.

3- Aos trabalhadores readmitidos não será contado, para qualquer efeito, a antiguidade que detinham à data da cessação de qualquer vínculo laboral anterior que tenham mantido com a empresa.

4- A antiguidade na categoria profissional será calculada de acordo com as regras previstas nos números anteriores, com as devidas adaptações.

5- O disposto na presente cláusula não prejudica a aplicação, aos períodos ocorridos antes da entrada em vigor do presente AE, das regras então vigentes em matéria de contagem da antiguidade na empresa.

## CAPÍTULO V

### **Preenchimento de postos de trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Determinação de necessidades de preenchimento de postos de trabalho**

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Determinação de necessidades**

A empresa determinará as suas necessidades de recursos humanos, baseando-se em critérios de carácter técnico, tendo em vista promover o desenvolvimento profissional dos trabalhadores e a melhoria da eficiência do funcionamento da empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Preenchimento dos postos de trabalho**

1- O preenchimento dos postos de trabalho é assegurado por candidatos ou trabalhadores que detenham as competências e potencial adequados ao desempenho dos mesmos e, em caso de igualdade de condições, segundo os seguintes critérios de preferência:

1.º) Trabalhadores do quadro permanente, preferindo aquele que tenha maior antiguidade na categoria profissional;

2.º) Trabalhadores com contrato a termo.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos postos de trabalho cujas funções sejam exercidas em regime de comissão de serviço.

## SECÇÃO II

### Admissões

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Admissões

1- Os trabalhadores podem ser admitidos por contrato de trabalho de duração indeterminada ou nas modalidades contratuais previstas na lei.

2- No ato de admissão, a empresa deve facultar ao trabalhador as informações relativas ao contrato de trabalho previstas na lei, nomeadamente as seguintes:

- a) Categoria profissional;
- b) Local de trabalho;
- c) Retribuição;
- d) Período normal de trabalho;
- e) Data de admissão na empresa;
- f) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Os candidatos com deficiência física serão considerados em igualdade de condições desde que a deficiência não prejudique o normal exercício das funções a que se candidatam e sem prejuízo das disposições legais relativas à colocação de pessoas com deficiência.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração de:

- a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais dos graus de qualificação I a III;
- b) 150 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais do grau de qualificação IV;
- c) 210 dias para os trabalhadores com a categoria de quadro, graus de qualificação V a VII.

2- Para os trabalhadores contratados a termo certo, seja qual for a categoria profissional, o período experimental será de 30 dias ou de 15 dias, consoante o contrato tenha uma duração igual ou superior a 6 meses, ou inferior a 6 meses, respetivamente.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio, salvo nos casos previstos na lei, e sem necessidade de invocação de qualquer motivo, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- A duração de anteriores vínculos contratuais entre as mesmas partes, nomeadamente decorrentes de contratação a termo, será tida em conta no cômputo do período experimental, nos termos da lei, desde que o novo vínculo seja constituído antes de decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 da duração do contrato anterior, incluindo as renovações do mesmo.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho a termo

1- O recurso ao contrato a termo pode ter lugar, para além dos casos previstos na lei, nas seguintes situações:

- a) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração não permanentes dos serviços, resultantes da existência de períodos de férias concentrados, ou para trabalhos de apoio accidental a tarefas executadas por trabalhadores da empresa;
- b) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração decorrentes de pontas sazonais de tráfego, nomeadamente na época do Natal e fim de ano;
- c) Ter em vista a realização de obras ou serviços temporários que não se encontrem integrados nos programas normais de exploração ou conservação.

2- No caso do 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, férias ou licença, o início e/ou a cessação da produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo pode iniciar a sua produção de efeitos até ao limite máximo de 15 dias antes do início da ausência de cada trabalhador a substituir, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite máximo de 15 dias a contar do regresso, cessação do impedimento, ou da cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído.

3- Nas situações de substituição direta ou indireta de um ou mais trabalhadores, previstas no número anterior, as funções a exercer pelo trabalhador substituto, as quais se devem compreender dentro da respetiva categoria profissional, podem não coincidir integralmente com as exercidas pelo trabalhador, ou trabalhadores substituídos, quando o exercício das tarefas concretas cometidas a este, ou a estes, dependa de atributos, conhecimentos ou experiência que o trabalhador substituto não possua.

### SECÇÃO III

#### Exercício de cargos ou funções em comissão de serviço

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Cargos de direção e chefia

1- Os cargos de direção e chefia, dada a sua especificidade e exigência de uma especial relação de confiança serão exercidos em comissão de serviço.

2- O preenchimento de cargos de direção e chefia é da competência da empresa.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o preenchimento de cargos de chefia dos níveis 0, 1, 2, 3 e 4 será precedido de concurso e feito, prioritariamente, por recrutamento interno.

4- O exercício de funções em comissão de serviço é considerado para efeitos de atribuição de pontos no âmbito da progressão salarial garantida, nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup> e do anexo IV.

5- O acordo de comissão de serviço deverá observar os requisitos formais previstos na lei.

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### Funções especiais

1- As funções cujo exercício pressuponha a existência de uma especial relação de confiança, nomeadamente, funções de consultoria e de assessoria a diretores ou a membros do conselho de administração, bem como de secretariado, serão exercidas em comissão de serviço.

2- O exercício de funções em regime de comissão de serviço será precedido de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, elaborado em consonância com as disposições legais.

3- O disposto no número 4 da cláusula 33.<sup>a</sup> é aplicável às comissões de serviço previstas na presente cláusula.

4- Mantêm-se em vigor os regimes internos existentes de comissões de serviço para exercício de funções especiais.

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Cessação da comissão de serviço

1- A comissão de serviço pode ser dada por finda por iniciativa de qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra parte, nos termos e prazos legais.

2- Quando cessar a comissão de serviço o trabalhador retoma as funções inerentes à sua categoria profissional.

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Substituição

1- No caso de substituição de trabalhador que exerça um cargo de direção ou chefia, o trabalhador substituto auferirá, durante o tempo de substituição, a sua remuneração acrescida do subsídio específico relativo ao exercício do cargo.

2- A situação de substituição não poderá exceder o período de 8 meses, findo o qual se procederá à aplicação das normas do preenchimento de cargos de direção e chefia.

3- O disposto no número anterior não é aplicável no caso da ausência do titular do cargo ter sido determinada por impedimento que lhe não seja imputável, frequência de ações de formação e exercício de funções em organismos representativos dos trabalhadores, em autarquias ou outros órgãos do Estado.

4- Independentemente do disposto nos números anteriores, o trabalhador na situação de substituição pode solicitar o regresso ao seu posto de trabalho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo máximo de 30 dias.

## CAPÍTULO VI

### **Prestação do trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Local de trabalho**

###### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### **Conceito de local de trabalho**

1- Entende-se por local habitual de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 2, aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo.

2- O trabalhador pode ter mais do que um local de trabalho para satisfação de necessidades de estabelecimentos que não justificam a afetação de trabalhador a tempo completo obrigando-se a empresa ao pagamento do acréscimo de despesas de transporte entre os locais de trabalho, bem como a computar como tempo de trabalho o estritamente necessário à viagem entre os locais de trabalho, quando tais situações ocorram no mesmo dia de trabalho.

#### SECÇÃO II

##### **Deslocações em serviço**

###### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### **Princípios**

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- A empresa pode, por necessidade transitória de serviço, devidamente fundamentada, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para que este exerça as suas funções fora do local habitual de trabalho, nos termos da presente secção.

3- Para efeitos desta secção, entende-se por:

- a) Deslocação em serviço - A prestação temporária de trabalho fora do local habitual;
- b) Local habitual de trabalho - Aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo;
- c) Ajudas de custo - Os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para participação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste acordo.

4- Salvo os casos de trabalho para a execução de projetos ou programas previamente aprovados, as deslocações em serviço não poderão exceder, em regra, 6 meses seguidos relativamente a cada trabalhador.

5- A existência de prejuízos sérios diretamente decorrentes da deslocação, que fundamentadamente sejam alegados pelo trabalhador, deverão ser ponderados pela empresa na decisão de deslocação temporária de serviço.

###### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### **Regresso ao local habitual de trabalho**

1- Nas deslocações em serviço, para uma distância igual ou inferior a 50 km, a empresa deverá assegurar

o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, ou à sua residência se mais perto, desde que possível.

2- Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos, a uma distância superior a 50 km e inferior a 120 km, a empresa deverá assegurar o regresso ao local habitual de trabalho, ou à sua residência, se mais perto, em fins de semana e na véspera de dias feriados, desde que possível.

3- Nas deslocações para distâncias superiores a 120 km, a decisão sobre o regresso ao local habitual de trabalho, ou à sua residência, se mais perto, terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.

4- O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta secção, efetua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local habitual de trabalho, ou a sua residência, se mais perto, até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respetivas.

5- Nas deslocações do Continente para as Regiões Autónomas, ou vice-versa, e interilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efetuar uma deslocação, por cada período de 30 dias, ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela empresa.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

*a)* Ao transporte de ida e regresso entre o local habitual de trabalho, ou a residência, se mais perto, e o local de deslocação, ou ao pagamento da despesa respetiva;

*b)* Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no presente acordo.

2- Ao pagamento como trabalho normal do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte em que exceda o tempo de deslocação normal entre a residência e o local habitual de trabalho, que ultrapasse o horário de trabalho.

3- O disposto na alínea *b)* do número 1 desta cláusula aplica-se independentemente do disposto na alínea *d)* do número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Condições para atribuição de ajudas de custo

1- As condições para atribuição de ajudas de custos são as constantes nos números seguintes.

2- Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se verifiquem no mesmo dia a atribuição dos abonos far-se-á de acordo com as seguintes condições:

*a)* Pequeno-almoço - Quando a saída ocorrer antes das 8h00 e o regresso depois das 8h00;

*b)* Almoço - Quando a saída ocorrer até às 12h30 e o regresso depois das 13h30;

*c)* Jantar - Quando a saída ocorrer até às 19h00 e o regresso depois das 20h00.

3- Nas deslocações por dias sucessivos a atribuição dos abonos far-se-á:

*a)* Nos dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;

*b)* Por cada dia completo na mesma localidade, ajuda de custo completa;

*c)* Nos dias em que, por exigência de serviço, se efetuarem despesas em localidades diferentes, pelo somatório das ajudas de custo referentes às refeições e alojamento.

4- Nos dias de embarque e desembarque, seja qual for a hora a que se verifiquem, são devidos os abonos normais, se aqueles se efetuarem em localidade diferente daquela onde o trabalhador tem a sua colocação.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Deslocações sem direito a ajudas de custo

1- Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

*a)* Aquelas em que a empresa ou outra instituição assegure alimentação ou alojamento ou ambos, ou suporte as respetivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;

*b)* Por motivo de frequência de estágio ou qualquer outra ação de formação, para locais e por períodos e em condições que permitam ao trabalhador tomar as suas refeições e ou alójarse na forma habitual;

*c)* Efetuadas por trabalhadores em funções de distribuição e/ou de condução;

*d)* As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;

*e)* As que se verifiquem na área coincidente com o respetivo local de trabalho;

f) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 10 km, contados nos termos do número 4 da cláusula 39.<sup>a</sup>;

g) As que se verifiquem para a localidade da residência do trabalhador.

2- Nos casos previstos na alínea b) do número 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no número 1 da cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Não acumulação de subsídios**

1- O abono de ajuda de custo para refeição, salvo disposição expressa no presente acordo, implica a perda do subsídio de refeição correspondente àquela.

2- Implicam igualmente a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas a) e d) do número 1 da cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Deslocações de carácter excepcional**

As despesas decorrentes de deslocações, incluindo ao estrangeiro, que por imposição do serviço comprovadamente não se enquadrem no estabelecido nas cláusulas anteriores, poderão excepcionalmente ser autorizadas pelos serviços competentes.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo**

1- A doença que ocorra durante o período de deslocação do trabalhador com direito a ajudas de custo implica o regresso deste, por conta da empresa, salvo parecer médico em contrário.

2- Enquanto o regresso não for conveniente ou possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo, a menos que se encontre hospitalizado.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se à situação de maternidade que ocorra durante a deslocação em serviço, bem como aos casos de impossibilidade de prestar trabalho devido a acidente.

4- As faltas dadas por falecimento de familiares do trabalhador deslocado em serviço, nos termos da legislação aplicável, só interrompem o abono de ajudas de custo quando por esse motivo o trabalhador se deslocar à residência habitual. Neste caso, as despesas de transporte serão suportadas pela empresa.

5- As faltas não previstas nos números anteriores, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Procedimentos**

1- O trabalhador que tiver direito ao abono de ajudas de custo deverá preencher o respetivo impresso, em duplicado, indicando os dias e as horas de partida e de chegada e a espécie de serviço prestado.

2- Quando a deslocação se prolongue por período superior a trinta dias, deve ainda indicar-se a data do seu início.

3- Normalmente será elaborado por cada trabalhador deslocado um único impresso mensal, mesmo que tenha feito mais de uma deslocação dentro desse período.

4- Excetuam-se do disposto no número anterior os serviços autorizados a usar o sistema de pagamento por conta dos respetivos adiantamentos, mediante o recibo passado no impresso cuja periodicidade, para casos isolados, poderá ser quinzenal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Prazos**

1- Os impressos a que alude a cláusula anterior devem ser enviados aos serviços processadores até ao dia cinco do mês imediato àquele a que dizem respeito.

2- Em regra, o abono de ajudas de custo não deve ser processado juntamente com os vencimentos.

3- As folhas de ajudas de custo devem ser processadas até ao fim do mês seguinte àquele a que os abonos respeitem, podendo ser liquidados pelo orçamento do ano seguinte os referentes aos meses de novembro e dezembro.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Adiantamentos**

- 1- Os chefes de serviço terão de abonar, por conta dos adiantamentos em seu poder, as importâncias reputadas necessárias para deslocações de trabalhadores seus dependentes até à importância correspondente a 30 dias de ajudas de custo, se aqueles o solicitarem.
- 2- A importância adiantada deve ser repostada pelo trabalhador logo que receba os abonos correspondentes.

## SECÇÃO III

**Transferência definitiva de local de trabalho**Cláusula 49.<sup>a</sup>**Modalidades**

- 1- Os trabalhadores podem mudar de local de trabalho por acordo, por interesse da empresa, por conveniência de serviço ou permuta, nos termos da lei e do presente AE.
- 2- A movimentação dos trabalhadores dos centros de agrupamento e reserva contínua (CARC), desde que se processe dentro da área de influência destes centros, não é considerada mudança de local de trabalho.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Transferência por acordo da iniciativa do trabalhador**

- 1- As transferências por acordo podem resultar da iniciativa do trabalhador.
- 2- Quando haja mais de um candidato para o mesmo posto de trabalho, a seleção será feita segundo os seguintes critérios de preferência, pela ordem estabelecida:
  - 1.º) Maior antiguidade na categoria profissional;
  - 2.º) Maior antiguidade na empresa;
  - 3.º) Melhor avaliação de desempenho;
  - 4.º) Juntar-se ao agregado familiar.
- 3- No caso de estar em causa candidatura a um posto de trabalho num serviço da área de influência do CARC, e em caso de igualdade relativamente aos 1.º), 2.º) e 3.º) critérios referidos no número anterior, preferirá o candidato que já se encontrar a prestar serviço na referida área.
- 4- Os postos de trabalho vagos em serviço sede do CARC serão preenchidos por trabalhador com maior antiguidade no CARC preferindo, em caso de igualdade, o de maior antiguidade na categoria profissional.
- 5- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, a empresa anunciará as vagas a preencher, através dos meios de comunicação interna, de modo a que todos os trabalhadores possam ter conhecimento.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Transferência por interesse da empresa**

- 1- A empresa pode, sempre que o seu interesse o exija, proceder à mudança de trabalhadores para outro local de trabalho, desde que essa mudança não implique prejuízo sério para o trabalhador ou quando tal alteração resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento em que aquele presta serviço.
- 2- A empresa está obrigada a comunicar ao trabalhador, por escrito, a mudança definitiva de local de trabalho, com justificação dos motivos determinantes, com uma antecedência mínima nos termos seguintes:
  - a) 30 dias, se a distância entre o anterior local de trabalho e no novo local for superior a 50 km;
  - b) 15 dias, se a distância entre o anterior local de trabalho e novo local de trabalho for igual ou inferior a 50 km.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Transferências por conveniência de serviço**

- 1- Nos casos em que se visar a eliminação de excedentes de pessoal resultantes de reorganização ou extinção de serviços ou aproveitamento de trabalhadores com incapacidades parciais, a empresa pode recorrer a transferência por conveniência de serviço nos termos dos números seguintes.
- 2- Havendo mais de um trabalhador da mesma categoria profissional a transferir, a seleção far-se-á de acordo com as seguintes regras:

a) Menor tempo de colocação no serviço se se tratar de transferência dentro da mesma localidade, ou menor tempo de colocação na localidade de origem, se se tratar de transferência para fora da localidade, sendo que, em caso de igual tempo de colocação na localidade, desempata o menor tempo de colocação no serviço;

b) Menor antiguidade na categoria profissional;

c) Não se separar do agregado familiar;

d) Menor antiguidade na empresa.

3- Depois de apurados os trabalhadores a transferir de acordo com as regras fixadas no número anterior aqueles trabalhadores escolherão uma das vagas disponíveis, atendendo aos seguintes critérios, que sucessivamente se excluem:

a) Maior antiguidade na localidade ou no serviço, conforme o critério que se tenha aplicado pela alínea a) do número anterior;

b) Maior antiguidade na categoria profissional;

c) Maior antiguidade na empresa.

4- Sempre que vierem a verificar-se transferências por conveniência de serviço os trabalhadores potencialmente abrangidos deverão ser avisados do facto com a antecedência prevista no número 2 da cláusula anterior.

5- Para efeitos do número 2 desta cláusula, os trabalhadores que se encontrem no local de origem em virtude de transferência por conveniência de serviço só serão abrangidos pelas presentes regras desde que não haja trabalhadores a transferir por esta modalidade pela primeira vez.

6- Quando a transferência por conveniência de serviço resulte de incapacidade parcial e não exista posto de trabalho vago para transferência ou reconversão na localidade, proceder-se-á à transferência para o serviço da região em que mais útil for a colocação do trabalhador.

7- Se o trabalhador não concordar com a transferência por conveniência de serviço poderá fazer cessar o contrato de trabalho, mediante comunicação escrita à empresa, com direito a uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano, sendo a fração calculada proporcionalmente, não podendo em qualquer caso ser inferior ao equivalente a 3 meses.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Despesas decorrentes de mudança definitiva de local de trabalho**

1- No caso de mudança definitiva de local de trabalho por interesse da empresa ou por conveniência de serviço, o trabalhador terá direito a que lhe sejam custeadas as despesas decorrentes de tal mudança, nos termos previstos no número seguinte.

2- Quando da mudança definitiva de local de trabalho implicar a mudança de localidade e de domicílio, a empresa obriga-se aos seguintes encargos e deveres:

a) O transporte do trabalhador e do seu agregado familiar, entendendo-se por este os familiares, parentes e afins que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

b) O transporte e seguro de móveis e bagagens;

c) O alojamento condigno a expensas da empresa para o trabalhador e seus familiares desde a data da sua chegada até ao 15.º dia, inclusive, salvo se o trabalhador tiver conseguido, entretanto, habitação;

d) Considerar em regime de ajudas de custo, no caso de acréscimo de encargos para o trabalhador, os seis primeiros meses de permanência do trabalhador transferido no novo local ou, por opção da empresa, assegurar-lhe mensalmente o pagamento do excedente entre a renda de casa paga pelo trabalhador no último mês no local onde é transferido, e aquela que, com o acordo da empresa, vier a pagar no primeiro mês na localidade para onde é transferido, até atingir o prazo de um ano após a transferência;

e) Conceder ao trabalhador dispensa de comparência ao serviço durante cinco dias úteis consecutivos dentro do prazo de trinta dias, fixado para a apresentação no novo local de trabalho. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a referida dispensa pode ser gozada noutra período;

f) Pagar, em casos especiais a definir pela empresa, antecipadamente o quantitativo a que se refere a primeira opção referida na alínea d), numa primeira prestação no montante igual a três meses de ajudas de custo, e o restante em três prestações mensais, a vencer no final de cada um dos meses seguintes.

3- Não havendo lugar a mudança de domicílio e verificando-se um acréscimo de encargos com transporte entre o novo local de trabalho e o domicílio, a empresa garante ao trabalhador, consoante o caso, uma das compensações seguintes:

a) Pagamento da diferença do custo de transporte ou da diferença do passe de transporte coletivo que, sendo necessário e suficiente, implique menores encargos;

b) Por acordo entre as partes e em alternativa ao previsto na alínea anterior, um mês de vencimento.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Permutas**

- 1- Entende-se por permuta a troca de posto de trabalho efetuada entre dois trabalhadores que desempenhem funções da mesma categoria profissional.
- 2- A permuta é um meio excecional de transferência, como tal sujeita ao prazo mínimo de dois anos de permanência, e rege-se pelo disposto nos números seguintes.
- 3- Os trabalhadores interessados na permuta devem solicitá-la por escrito à respetiva chefia.
- 4- Os trabalhadores devem efetuar a permuta no mesmo dia e a mesma efetiva-se nos termos da autorização concedida pela empresa.
- 5- Nas situações decorrentes da presente cláusula as despesas decorrentes da alteração do local de trabalho correm por conta dos permutantes.

#### SECÇÃO IV

##### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

- 1- Entende-se por período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador é obrigado a prestar em cada dia ou em cada semana.
- 2- O período normal de trabalho na empresa é de oito horas diárias e trinta e nove horas semanais.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

- 1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário previsto no número 2 da cláusula anterior pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.
- 2- O acerto da duração do período normal de trabalho poderá processar-se através da redução ou do aumento do período diário de trabalho, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.
- 3- A duração média do trabalho semanal, nos casos previstos nos números anteriores é apurada por referência a períodos máximos de seis meses.
- 4- Durante a sua execução, o período de referência apenas pode ser alterado quando razões objetivas ligadas ao funcionamento da empresa ou à organização do serviço o justifiquem.
- 5- A prestação de trabalho nos termos previstos na presente cláusula deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 15 dias.
- 6- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, os trabalhadores-estudantes, os trabalhadores com filhos menores de 5 anos, e os trabalhadores com familiares a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem, mediante solicitação expressa, serão dispensados de prestar a sua atividade no regime de adaptabilidade.
- 7- Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica serão dispensados da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, mediante comprovativo do impedimento, emitido pelos serviços de saúde do trabalho da empresa, desde que o solicitem expressamente.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Pausa especial**

Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de trinta minutos a que têm direito os trabalhadores em regime de horário contínuo.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso**

- 1- Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

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

3- Mantêm-se em vigor os intervalos de descanso em prática na empresa, ainda que de duração superior ou inferior aos limites fixados no número 2 desta cláusula.

4- Sempre que as condições particulares de laboração ou do serviço o justifiquem, o intervalo de descanso poderá ser superior a duas horas ou inferior a uma.

5- Nas situações de horário em regime de adaptabilidade poderá ser determinado mais do que um intervalo de descanso, nomeadamente de forma a garantir que não sejam excedidos os limites legais ou convencionais de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Repouso**

1- Entende-se por repouso o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.

2- O período de repouso terá uma duração mínima de dez horas.

3- O período referido no número anterior poderá ser reduzido ou dispensado, quando condições particulares da laboração ou do serviço o justifiquem, sendo para o efeito elaboradas as escalas respetivas com a participação dos trabalhadores e posteriormente afixadas em cada local de trabalho.

4- Nos casos previstos nos números 2 e 3, será sempre garantido ao trabalhador o correspondente descanso compensatório, num período que não poderá exceder 30 dias.

5- O disposto no número 3 não será aplicável a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, nos casos em que tal seja determinado por prescrição médica.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Prestação de trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- Aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, será concedido o regime de trabalho a tempo parcial com a retribuição correspondente, nos seguintes casos:

a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;

b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem;

c) Trabalhadores-estudantes;

d) Trabalhadoras grávidas.

3- Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá a empresa acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

4- São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na empresa.

5- No regime de prestação de trabalho a tempo parcial, a pausa prevista na cláusula 57.<sup>a</sup>, será reduzida proporcionalmente à duração do horário.

## SECÇÃO V

### **Horário de trabalho**

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Regras gerais**

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

2- A empresa fixará os horários de trabalho dentro dos limites previstos na lei e no presente AE.

3- Salvo caso fortuito ou de força maior, notório ou devidamente justificado, a alteração do horário atribuído a um trabalhador ser-lhe-á comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal.

4- As escalas deverão ser elaboradas semestralmente, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, e serão afixadas em cada local de trabalho.

5- Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.

6- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e período de folga semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.

7- Os horários de trabalho deverão ser implementados após informação e consulta dos trabalhadores e serão afixados em cada local de trabalho, nos termos da lei.

8- A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.

9- São permitidas trocas de horários e de folgas entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que comunicadas previamente ao superior hierárquico.

10- A definição das modalidades de horários de trabalho a praticar nos serviços será precedida de consulta aos sindicatos representativos dos trabalhadores a abranger.

11- As modalidades e os horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente AE, que não se mostrem conformes ao nele previsto mas que, na ocasião da sua implementação, tenham sido objeto de informação e consulta das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores podem continuar a ser praticados pela empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horários

Os horários podem revestir, nomeadamente, as modalidades seguintes:

- a) Horários fixos - Aqueles em que as horas de início e termo são uniformes;
- b) Horários variáveis - Aqueles em que as horas de início e termo variam periodicamente com o intervalo mínimo de uma semana;
- c) Horários flexíveis - Aqueles em que o trabalhador está obrigado a um período de permanência fixo, podendo variar as horas de início e termo dentro de várias hipóteses colocadas à sua escolha, sendo o período normal de trabalho semanal computado no período de referência fixado pela empresa;
- d) Horários livres - Aqueles em que o trabalhador se obriga a cumprir o seu período normal de trabalho semanal, necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário;
- e) Horários contínuos - Aqueles em que a prestação diária de trabalho é ininterrupta, sem prejuízo da pausa prevista na cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Registo do tempo de trabalho

- 1- Nos diferentes serviços da empresa haverá dispositivos apropriados para registo do tempo de trabalho.
- 2- Os trabalhadores ficam sujeitos ao registo previsto no número anterior.

## SECÇÃO VI

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho e como tal considerado pela lei.
- 2- Nenhum trabalhador será obrigado, para além das situações previstas na lei, a prestar trabalho suplementar, exceto nos seguintes casos:
  - a) Situações de emergência ou em ocorrências imprevisíveis que afetem a regularidade da exploração;
  - b) Quando se verificarem elevadas percentagens de efetivos ausentes, incluindo ausências por motivo de férias;
  - c) Para realização de tarefas anuais de curta duração.
- 3- Nenhum trabalhador poderá prestar mais do que duzentas horas de trabalho suplementar em cada ano,

excetuando-se as situações de grave emergência e os casos em que se mostre absolutamente inoportável a sujeição do período de trabalho efetivo aos limites nele fixados.

4- Sempre que num serviço o número de horas suplementares prestadas por trabalhadores de uma determinada categoria profissional, adicionadas, perfizer um total igual ao número de horas anuais de cada um, deverá a empresa promover o estudo da situação, com vista à sua correção, designadamente pela reformulação da dotação necessária para aquele efeito.

5- Da existência de elevada percentagem de efetivos ausentes não poderá resultar a obrigatoriedade de prestação de um número de horas suplementares superior ao que corresponda ao número de horas de trabalho normal que seria prestado pelos trabalhadores ausentes.

6- Todos os trabalhadores, independentemente do seu vencimento, têm direito à remuneração do trabalho suplementar efetivamente prestado.

7- Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 82.<sup>a</sup>

8- Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestar trabalho suplementar, quando expressamente o justificarem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Qualidade de trabalhador-estudante;
- b) Durante a gravidez e até doze meses após o parto ou durante todo o tempo que durar a amamentação se tal for necessário para a saúde da mãe ou da criança;
- c) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
- d) Ter o trabalhador atingido 55 anos de idade.

9- Sempre que, em virtude da prestação de trabalho suplementar e em face da inexistência de transporte público coletivo, o trabalhador tenha comprovadamente acréscimo de despesas com o seu transporte, a empresa assegurará o transporte do trabalhador ou o pagamento do acréscimo da despesa efetuada.

## SECÇÃO VII

### Trabalho noturno

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

- a) A partir da data de entrada em vigor do presente AE<sup>4</sup>, o trabalho noturno é aquele que é prestado entre as 21h00 de um dia e as 8h00 do dia imediato;
- b) A partir de 1 de janeiro de 2016, considera-se trabalho noturno aquele que é prestado nos termos do número 1.

2- Sem prejuízo do disposto no presente acordo, qualquer trabalhador poderá ser chamado a prestar trabalho noturno em face da necessidade dos serviços.

3- Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os trabalhadores que atinjam 55 anos de idade poderão ser dispensados, a seu pedido, da realização de trabalho noturno.

4- Os trabalhadores que prestam serviço noturno, contínua ou alternadamente, devem ser submetidos a exame médico, repetido, pelo menos uma vez por ano, em ordem a verificar se possuem condições físicas e mentais para o executar.

## CAPÍTULO VII

### Retribuições, abonos e subsídios

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Limites salariais de referência

1- O anexo III estabelece os limites mínimos e máximos de referência das remunerações dos graus de qualificação de cada categoria profissional.

<sup>4</sup> 7 de março de 2015.

2- Nenhum trabalhador pode receber uma remuneração mensal inferior ao limite mínimo previsto para o grau de qualificação da sua categoria profissional.

3- O trabalhador pode auferir uma remuneração superior ao respetivo limite máximo de referência, sem que daí decorra a alteração do seu grau de qualificação e da sua categoria profissional.

4- Para todos os efeitos o valor da remuneração horária normal é determinado através da seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

*Rh* - Remuneração horária normal;

*Rm* - Remuneração mensal;

*Hs* - Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Posições de referência para a progressão salarial

1- Os trabalhadores aquando da sua admissão são enquadrados no limite mínimo previsto no anexo III para o respetivo grau de qualificação.

2- O trabalhador mantém a posição de referência que a cada momento detenha em resultado da aplicação do regime previsto na cláusula seguinte, independentemente de auferir uma remuneração superior à prevista para a mesma.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Progressão salarial garantida

1- A progressão salarial dos trabalhadores do quadro permanente constantes do anexo IV faz-se para as posições de referência nele previstas, tendo por base o mérito do trabalhador e o seu tempo de serviço, após a obtenção pelo trabalhador do número de pontos fixado para o efeito.

2- A pontuação é atribuída, anualmente, de acordo com o seguinte critério:

a) Desempenho adequado - 1 ponto;

b) Desempenho relevante - 1,2 pontos;

c) Desempenho superior - 1,5 pontos.

3- Ao trabalhador avaliado com desempenho insuficiente não lhe será atribuído qualquer ponto nesse ano.

4- Logo que o trabalhador acumule, na mesma posição de referência, 6 pontos progredirá automaticamente para a posição de referência imediatamente seguinte prevista no anexo IV para a sua categoria profissional ou para o seu grau de qualificação, consoante o caso, com as especificidades previstas nos números seguintes.

5- No caso dos trabalhadores admitidos após 20 de abril de 2008 (inclusive), a progressão salarial faz-se entre as posições de referência previstas para o respetivo grau de qualificação, nos termos do quadro 1 do anexo IV.

6- Nos graus de qualificação II e III, previstos no quadro 1 do anexo IV, para os quais está prevista uma posição de referência «P1», a progressão da «posição inicial» para a posição «P1» e desta para a posição «P2» terá lugar, em ambos os casos, ao fim de três anos de desempenho adequado, relevante ou superior. Atingida a posição «P2», as progressões seguintes fazem-se de acordo com o disposto nos números anteriores.

7- As ausências do trabalhador ao serviço por período que não permita a avaliação anual de desempenho, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, são consideradas para efeitos de progressão salarial como desempenho adequado.

8- Nas situações em que o trabalhador não tenha progressão salarial durante um período consecutivo de 9 anos, pelo facto de não ter atingido a pontuação para o efeito, ser-lhe-á garantido, no final daquele período, uma única vez na sua carreira profissional, a evolução para a posição de referência seguinte àquela que detinha.

9- As faltas injustificadas, os períodos de licença sem vencimento e os decorrentes de outras situações de suspensão da prestação do trabalho por facto imputável ao trabalhador não serão tomados em consideração no período de tempo referido no número anterior.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1- Os trabalhadores que integrem o quadro permanente da empresa à data de 31 de dezembro de 2009, mantêm, se for o caso, as diuturnidades que detenhem, tendo direito a novas diuturnidades, por cada cinco anos de

antiguidade na empresa, até ao limite máximo, contando com as já detidas, de um total de seis diuturnidades, sendo a primeira paga em dobro.

2- Para os trabalhadores admitidos no quadro permanente da empresa após o dia 31 de dezembro de 2009, haverá uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, até ao limite de seis diuturnidades.

3- Para os trabalhadores admitidos no quadro permanente a partir da data de entrada em vigor do presente AE<sup>5</sup> haverá uma diuturnidade por cada 10 anos de antiguidade na empresa.

4- Para os trabalhadores referidos no número 1 considera-se relevante para efeitos de vencimento de novas diuturnidades todo o tempo decorrido desde o vencimento da última diuturnidade ou, no caso de se tratar da primeira diuturnidade, desde a data da sua admissão.

5- Para os trabalhadores referidos no número 2 considera-se relevante para efeitos de diuturnidades o tempo de vigência do contrato a termo que tenha antecedido imediatamente a sua integração no quadro permanente, mesmo que verificado antes do dia 1 de janeiro de 2010.

6- As diuturnidades vencem-se no dia em que cada trabalhador complete cada período de cinco anos na antiguidade, nos casos previstos nos números 1 e 2, e de 10 anos, no caso previsto no número 3, todos, da presente cláusula.

7- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o montante recebido a título de diuturnidades considera-se incluído em *RM* para efeitos de cálculo de remuneração horária normal.

8- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial têm direito ao pagamento por inteiro das diuturnidades vencidas à data da passagem àquele regime.

9- O montante de cada diuturnidade é o constante do número 1 do anexo V ao presente acordo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Documento comprovativo da remuneração

1- No ato do pagamento da remuneração, ou antes dele, a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde conste o nome, período a que a remuneração corresponde, discriminação da remuneração fixa e das importâncias relativas a trabalho suplementar em dia normal de trabalho e em dias de descanso semanal ou feriado e, bem assim, qualquer outra prestação complementar, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2- O pagamento será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

3- O pagamento da remuneração pode ser efetuado por transferência bancária, vale de serviço ou cheque.

4- O pagamento será efetuado no local de trabalho onde o trabalhador presta a sua atividade, quando seja realizado através de vale de serviço ou cheque.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal, em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório, ou em dia feriado é remunerado com os acréscimos previstos na lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho noturno

O trabalho noturno é remunerado com o acréscimo de 25 %.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Compensação por horário incómodo

1- Por cada dia que iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2h00 e as 6h00, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à remuneração horária normal.

2- O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine, no período referido, o seu intervalo de descanso, desde que este seja igual ou superior a quatro horas.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Compensação por horário descontínuo

Sempre que, por imposição da empresa, o período normal de trabalho comporte um intervalo de descanso

<sup>5</sup> 7 de março de 2015.

de duração igual ou superior a quatro horas, o trabalhador terá direito à compensação diária, nos termos previstos no número 2 do anexo V.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Subsídio dominical**

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelos regimes de trabalho prestado em período de descanso semanal ou feriado, dá direito a um subsídio, designado por dominical, igual ao produto do valor da hora normal pelo número de horas completas efetivamente prestadas nesse dia.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração mensal do mês de dezembro nesse ano.

2- No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, nos termos da lei.

3- O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar o primeiro período de férias, desde que igual ou superior a 10 dias úteis.

4- Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, ou vice-versa, o montante do subsídio será apurado em termos percentuais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber um subsídio de Natal correspondente à sua remuneração mensal, o qual lhes será pago com a remuneração respeitante ao mês de novembro e corrigido em caso de aumento de vencimento no mês de dezembro.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nos casos previstos na lei.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Subsídio para obtenção de carta de condução**

Com vista ao exercício de funções de condução, nos casos em que o entenda necessário, a empresa custeará as despesas indispensáveis à obtenção da carta de condução, bem como as renovações de cartas relativas às categorias de pesados de mercadorias e de pesados de mercadorias com reboque.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de condução**

1- Os trabalhadores que exerçam as tarefas de recolha, tratamento, transporte ou distribuição de correio, que impliquem a condução de veículos automóveis ou motocicletas disponibilizados pelos CTT, têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto na alínea *a)* do número 3 do anexo V.

2- Os condutores de velocípedes disponibilizados pelos CTT, que desempenhem alguma das tarefas mencionadas no número anterior, têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto na alínea *b)* do número 3 do anexo V.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de transporte próprio**

Quando os trabalhadores, por necessidade de serviço e com a anuência prévia da empresa, se deslocarem em transporte próprio, a empresa pagar-lhes-á, por quilómetro, os subsídios seguintes:

- a)* 25 %, do preço médio do litro de gasolina, quando se tratar de automóvel;
- b)* 12 %, quando se tratar de motociclo;
- c)* 10 %, quando se tratar de velocípedes com motor ou ciclomotores;
- d)* 6 %, quando se deslocarem em velocípede.

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1- A empresa concede um subsídio para uma refeição principal diária aos trabalhadores relativamente aos dias em que tenham prestado trabalho normal durante, pelo menos, quatro horas, no montante previsto no número 4 do anexo V.

2- Nos casos em que a duração do trabalho normal seja inferior a 5 horas, o montante do subsídio será proporcional ao número de horas de trabalho prestado relativamente ao período normal de trabalho de 8 horas.

3- Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:

a) Os trabalhadores quando beneficiem de ajudas de custo, fornecimento ou pagamento de refeição pela empresa;

b) Pessoas em serviço nos CTT pertencentes a outros organismos ou empresas, com remuneração a cargo destes;

c) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças, ou outros impedimentos, salvo ausências por motivo de acidente em serviço.

4- A dispensa do serviço para o exercício de atividades sindicais que confira direito a remuneração, não se deduz ao cômputo do trabalho diário e, conseqüentemente, não afeta a percepção do subsídio de refeição.

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Subsídio especial de refeição

1- Será atribuído aos trabalhadores, nos casos de prestação de trabalho suplementar, quando essa prestação de trabalho ultrapasse as duas horas consecutivas e atinja o período normal de almoço (das 12h00 às 14h00) ou do jantar (das 19h00 às 21h00), um subsídio especial para refeição de montante igual ao subsídio de refeição que se pratica na empresa.

2- O subsídio especial de refeição não é acumulável com subsídio ou abono que respeite à mesma refeição.

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Subsídio de turno

Aos trabalhadores em regime de turnos será atribuído um subsídio de turno.

### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam as funções de recebedor, recebedor-pagador ou de pagador são devidos os abonos para falhas em vigor na empresa.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Descanso semanal e feriados

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal

1- Entende-se por período de descanso semanal a suspensão da prestação de trabalho durante dois dias consecutivos por semana, que coincidirão com o sábado e com o domingo, salvo as exceções previstas neste acordo.

2- Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal obrigatório o segundo dia.

3- Face às necessidades de elaboração de escalas de horários, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, podendo, ainda, o descanso semanal complementar ser repartido, nos serviços abertos ao

público, transportes ou noutras situações que decorram da legislação nacional ou comunitária, desde que imperativas.

4- Os dois dias de descanso só poderão deixar de ser o sábado e o domingo:

- a) Quando se trate de serviços que funcionem ao sábado e/ou ao domingo;
- b) Quando a utilização de equipamentos particularmente onerosos exija a sua exploração em períodos de tempo em que os serviços onde estão instalados encerrem;
- c) Para o pessoal de limpeza, guarda, vigilância, portaria e encarregado de trabalhos preparatórios ou complementares.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

6- Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se o período de repouso previsto na cláusula 59.<sup>a</sup>, exceto nas situações em que, por necessidade de funcionamento dos serviços, tal não seja possível, garantindo-se neste caso o correspondente descanso compensatório.

7- O disposto no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, quando seja concedido ao trabalhador um dia de descanso complementar, se este for contíguo ao dia de descanso semanal.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Feridos

1- Entende-se por feriado a suspensão da prestação de trabalho durante vinte e quatro horas seguidas nos dias considerados no número seguinte.

2- São considerados feriados os que como tal se encontram previstos na lei.

3- São igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Dispensa genérica

1- A empresa concede dispensa genérica a todos os trabalhadores no dia 24 de dezembro a partir das 13h00 e no dia 26 de dezembro (dia completo), salvo o disposto no número seguinte.

2- Na Região Autónoma da Madeira a dispensa do dia 26 de dezembro será substituída por dispensa genérica na quarta-feira de cinzas até às 13h00.

3- A prestação de trabalho, nos períodos referidos, é considerada como prestação de trabalho em dia feriado.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, com a duração prevista na lei.

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei e neste acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do trabalhador, sem prejuízo do disposto na lei e no presente acordo.

4- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias úteis.

5- No caso do contrato a termo ter uma duração igual ou inferior a 6 meses, as férias serão gozadas no período imediatamente anterior ao final da vigência do mesmo, ou, por acordo, noutra ou noutros períodos.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1- No caso do trabalhador pretender gozar férias com familiares residentes no estrangeiro, tem direito a go-

zar as férias vencidas em ano anterior até 30 de abril do ano civil seguinte ou, por acordo com a empresa, no decurso do ano civil seguinte, em cumulação total ou parcial com as férias vencidas no início deste.

2- Para efeitos do número anterior, apenas têm relevância o cônjuge não separado de pessoas e bens e os parentes ou afins até ao 2.º grau da linha reta.

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 90.<sup>a</sup>

###### Definição e tipos de falta

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

2- As faltas podem ser:

- a) Justificadas com retribuição;
- b) Justificadas sem retribuição;
- c) Injustificadas.

3- Salvo os casos expressamente previstos na lei, os tempos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário serão adicionados até perfazerem a totalidade daquele, agrupando-se do seguinte modo:

- a) Ausências injustificadas;
- b) Ausências justificadas com perda de retribuição;
- c) Ausências justificadas sem perda de retribuição.

4- Para os efeitos do número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á a média resultante da divisão do período normal de trabalho semanal do trabalhador pelo número de dias de trabalho em que o mesmo se reparte.

##### Cláusula 91.<sup>a</sup>

###### Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino nos termos da lei, bem como outras dadas ao abrigo do estatuto 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 lei;
- f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e do presente AE;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- j) As que, por lei, forem como tal qualificadas, nomeadamente as dadas na qualidade de bombeiro voluntário, ao abrigo do respetivo estatuto.

2- Para efeitos do disposto na alínea *d*), consideram-se como correspondendo ao cumprimento de obrigações legais, as ausências motivadas pela obrigatoriedade de comparência em tribunais, polícia, ou outros organismos oficiais que requeiram a presença do trabalhador.

3- Consideram-se incluídas nas ausências a que se refere a alínea *d*) do número 1, as dadas para consulta, tratamento e exame médico, pelo tempo estritamente necessário, sempre que seja comprovado por documento médico que as mesmas não podem realizar-se fora das horas normais de serviço.

4- No caso de ausências para doação de sangue, o trabalhador poderá faltar no próprio dia, devendo comunicar a ausência com a antecedência de 5 dias úteis, salvo em situações de urgência devidamente comprovadas.

Cláusula 92.<sup>a</sup>**Faltas justificadas com retribuição**

São consideradas como faltas justificadas com retribuição as como tal previstas na lei.

Cláusula 93.<sup>a</sup>**Faltas justificadas sem retribuição**

Sem prejuízo do disposto na lei, determinam a perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

- a) Por motivo de doença, para os trabalhadores sujeitos ao regime da Segurança Social;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Para consulta, tratamento e exame médico, nos termos previstos no número 3 da cláusula 91.<sup>a</sup>, quando na localidade em que o trabalhador presta serviço exista serviço clínico convencionado da especialidade pretendida e a este não recorra;
- d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, na parte que excedam os créditos fixados neste acordo;
- e) As previstas na lei como determinando perda de retribuição, bem como as que, não implicando perda de retribuição, sejam superiores ao limite anual estabelecido pela lei;
- f) As, como tal, autorizadas ou aprovadas pela empresa.

Cláusula 94.<sup>a</sup>**Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa:

- a) Por renúncia a dias de férias em igual número, que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;
- b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de mais duas horas diárias, não podendo a duração do trabalho semanal ultrapassar as cinquenta horas, só não contando nestas o trabalho suplementar prestado por força maior.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 95.<sup>a</sup>**Situação de doença dos trabalhadores subscritores da CGA**

1- Na situação de doença, os trabalhadores da empresa subscritores da CGA beneficiam de um regime específico previsto nos números seguintes.

2- Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o direito de:

- a) Receberem a assistência prevista neste acordo;
- b) Salvo o disposto no número 3, receberem, 100 % do vencimento durante os primeiros trinta dias, 85 % do 31.º ao 365.º dia, 60 % do 366.º ao 1095.º dia e 37,5 % do 1096.º dia em diante, até perferirem os requisitos de aposentação, sendo que a contagem dos dias de doença para os efeitos previstos nesta alínea só será interrompida no caso de comparência ao serviço, pelo menos, durante trinta dias consecutivos, incluindo os dias de descanso semanal e feriados.

3- A aplicação do disposto na parte inicial da alínea b) do número 2, quando o trabalhador adoeça fora do território nacional, será suspensa no caso de falta de comparência do trabalhador a junta médica para a qual tenha sido convocado.

4- Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:

- a) Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;
- b) Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que estiver em vigor;
- c) Não se ausentarem do território nacional sem autorização da empresa;
- d) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

5- Para serem abrangidas pelo regime de maternidade devem as trabalhadoras, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respetivo, a fim de beneficiarem do mesmo.

6- O disposto nesta cláusula não abrange as doenças de natureza tuberculosa, nem as que forem qualificadas

como doenças profissionais ou resultantes de acidentes de serviço.

7- Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador terá direito a 100 % do vencimento a partir da data da confirmação da doença, desde que:

- a) A doença seja confirmada por junta médica da empresa;
- b) Essa doença o incapacite para o trabalho.

8- Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:

- a) Tumores malignos;
- b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insuscetível de compensação;
- c) Cirroses hepáticas descompensadas;
- d) Reumatismo crónico com anciloses ou deformações articulares importantes;
- e) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f) Doença infecciosa irreversível como Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (SIDA), Hepatite B não compensável, Tuberculose Evolutiva e Hemofilia;
- g) Paramiloidose.

9- Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no número 7 devem apresentar-se na junta médica referida com a periodicidade que esta indicar.

10- O previsto na presente cláusula não prejudica a aplicação de regimes legais que venham a incidir sobre a mesma matéria.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Comunicação e justificação de faltas

1- Quando previsíveis, as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão comunicadas à hierarquia competente com a antecedência possível.

2- Quando imprevisíveis, as faltas e a indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas no próprio dia em que tenham lugar ou logo que possível.

3- Sem prejuízo de posterior confirmação pessoal e por escrito, a comunicação a que se refere o número anterior poderá ser feita telefonicamente ou por interposta pessoa, quando tal se mostre necessário.

4- As faltas dadas por motivo de casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de oito dias.

5- A empresa, através da hierarquia competente poderá sempre exigir do trabalhador prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação.

6- O trabalhador deverá apresentar as provas ou elementos no prazo máximo de 10 dias a partir da data em que lhe tenham sido exigidos, se outro diferente não estiver fixado em norma especial.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente acordo ou na lei, devendo a empresa comunicar por escrito tal qualificação ao trabalhador.

2- As faltas injustificadas determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.

3- As faltas que tenham sido descontadas nas férias, ao abrigo da cláusula 94.<sup>a</sup>, não determinam perda da correspondente antiguidade do trabalhador.

## SECÇÃO IV

### Cedência ocasional

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

1- A cedência ocasional de trabalhadores pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a empresa, o trabalhador e a entidade cessionária.

2- O contrato de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

## SECÇÃO V

### Licenças

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

- 1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei, com exceção das que resultam da condição de beneficiário das obras sociais.
- 4- Os direitos resultantes da condição de beneficiário das obras sociais cessarão, todavia, logo que o trabalhador seja abrangido por outro regime de proteção social.

## CAPÍTULO IX

### Obras sociais e apoio social e cultural

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Obras sociais e apoio social

- 1- Todos os benefícios que integram o esquema de obras sociais dos CTT obedecem ao previsto em regulamentação própria, não podendo ser alterados sem o acordo das partes.
- 2- A regulamentação a que se refere o número anterior definirá o respetivo âmbito de aplicação.
- 3- Definir-se-ão, também, os termos e condições em que os trabalhadores não subscritores da CGA serão abrangidos pelos benefícios referidos no número 1, à exceção do abono de família e prestações complementares.
- 4- Os trabalhadores admitidos ao serviço da empresa após o dia 31 de dezembro de 2009, poderão beneficiar - mediante adesão individual nos termos da regulamentação própria - do esquema de obras sociais enquanto se mantiverem vinculados à empresa por contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Aposentações, acidentes e assistência na tuberculose

- 1- A matéria relativa a aposentações e acidentes é regida pela legislação respetiva.
- 2- Os trabalhadores subscritores da CGA vítimas de acidentes em serviço ou que padeçam de doença profissional permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.
- 3- No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhe seria devida se não tivesse sido afetado pela incapacidade.
- 4- Subsiste o regime dos trabalhadores referidos no número 2 quanto à assistência na tuberculose, que é aquele que se encontra estabelecido na lei geral para o funcionalismo público.
- 5- O previsto na presente cláusula não prejudica a aplicação de regimes legais que venham a incidir sobre a mesma matéria.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Serviços de aconselhamento e apoio

A empresa, no contexto dos recursos disponíveis, porá à disposição dos seus trabalhadores um serviço de aconselhamento e apoio, com o objetivo de contribuir para a melhoria da realidade social da empresa através da resolução de problemas humanos provenientes da interação dos indivíduos e dos grupos na situação socio-profissional que não encontrem apoio na regulamentação interna ou qualquer outra existente e que se revelem de urgente solução.

Cláusula 103.<sup>a</sup>**Atividades de natureza cultural e recreativa**

A empresa apoiará, quer sob o ponto de vista financeiro, quer sob o ponto de vista de facilidades a conceder aos trabalhadores, na medida do possível, as iniciativas culturais, desportivas e recreativas promovidas pelo CDCR.

## CAPÍTULO X

**Comissão paritária**Cláusula 104.<sup>a</sup>**Constituição e competência**

1- As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária composta por cinco representantes das associações sindicais subscritoras da mesma, e de igual número de representantes da empresa.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontre impossibilitado de desempenhar as suas funções.

3- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar até um máximo de três assessores.

4- Durante o funcionamento da comissão, qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no número 1.

5- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, a identificação dos seus representantes efetivos e suplentes.

Cláusula 105.<sup>a</sup>**Funcionamento**

1- Salvo deliberação em contrário, a comissão funcionará nos serviços centrais da empresa, sendo-lhe assegurado por esta o apoio administrativo necessário.

2- A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão dos representantes sindicais e respetivos assessores, quando trabalhadores da empresa, não poderá afetar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

3- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos, ou seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

4- A comissão reunirá a pedido de qualquer das partes outorgantes.

5- Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com antecedência mínima de dez dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até cinco dias.

6- A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e da outra parte.

7- Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupadas mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto.

Cláusula 106.<sup>a</sup>**Atribuições**

São atribuições da comissão paritária interpretar as cláusulas do presente AE e integrar eventuais lacunas bem como outras atribuições que venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

Cláusula 107.<sup>a</sup>**Deliberações**

1- A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três representantes de cada uma das partes.

2- Cada uma das partes dispõe de um voto.

3- Salvo acordo em contrário, as deliberações de natureza interpretativa terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

- 4- Das restantes deliberações fará obrigatoriamente parte a data de início de produção de efeitos.
- 5- De cada reunião será lavrada ata, a qual será assinada por todos os participantes.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação anterior

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa<sup>6</sup> é revogado o AE celebrado entre as entidades ora outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013.

2- Com a entrada em vigor do presente AE<sup>7</sup> consideram-se revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos que se mostrem contrários ao nele disposto ou com ele incompatíveis.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho e os direitos fixados por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis do que os anteriormente aplicáveis, nomeadamente os decorrentes do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho identificado na cláusula anterior.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Regime legal

1- Às situações que não sejam objeto de regulação pelo presente AE aplicam-se as disposições previstas no Código do Trabalho ou na legislação laboral avulsa, que em cada momento estiverem em vigor.

2- As normas referidas no número anterior aplicam-se nomeadamente nas seguintes matérias, na parte em que não se encontrem total ou parcialmente tratadas no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho:

- a) Direitos de personalidade dos trabalhadores;
- b) Igualdade e não discriminação;
- c) Parentalidade;
- d) Trabalhador-estudante;
- e) Férias, feriados e faltas;
- f) Saúde, higiene e segurança no trabalho;
- g) Procedimento disciplinar.

## CAPÍTULO XII

### Disposições transitórias

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Licença ilimitada

1- Aos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 1969 continuarão a ser aplicáveis os regimes previstos nas cláusulas 38.<sup>a</sup> a 43.<sup>a</sup> do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de julho de 2006.

2- Aos trabalhadores referidos no número anterior, as ausências por motivo de licença ilimitada descontam-se na antiguidade na empresa.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Categorias residuais

As categorias profissionais constantes do quadro 2 do anexo I mantêm-se como residuais, com o respetivo conteúdo funcional constante do anexo II.

<sup>6</sup> 7 de março de 2015.

<sup>7</sup> 7 de março de 2015.

Cláusula 113.<sup>a</sup>**Promoção garantida**

1- Para os trabalhadores admitidos no quadro permanente até 19 de abril de 2008 inclusive, e que nessa data estavam integrados nos grupos profissionais e letras constantes das colunas 1 e 2 do quadro 2 do anexo IV, é garantida, quando existente, a promoção que, para cada caso, está prevista na coluna 5 do referido quadro 2, operando-se a mesma de acordo com as regras constantes do anexo II do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de julho de 2006, computando-se todo o tempo entretanto decorrido.

2- A promoção prevista no número anterior produz efeitos à data em que o trabalhador preencha as regras constantes do anexo II do AE publicado no supramencionado *Boletim do Trabalho e Emprego*, e processa-se tendo em conta os valores em vigor à mesma data, nos termos previstos nas colunas 4 e 5 do quadro 2 do anexo IV.

3- Os trabalhadores que tenham já beneficiado de uma promoção processada, entre 20 de abril de 2008 (inclusive) e a data da entrada em vigor do presente AE<sup>8</sup>, de acordo com as regras a que se refere o número anterior, não são abrangidos pelo disposto no número 1.

4- Verificada a promoção prevista nos números precedentes, passa a aplicar-se ao trabalhador o disposto nos números 1 a 4 e 7 a 9 da cláusula 68.<sup>a</sup>, efetuando-se a primeira progressão para a primeira posição de referência prevista na coluna 6 do quadro 2 do anexo IV correspondente ao grupo profissional e letra detidos pelo trabalhador em 19 de abril de 2008.

Cláusula 114.<sup>a</sup>**Efeitos decorrentes da caducidade do AE**

1- Para além do disposto na lei, verificando-se a caducidade do presente AE, mantêm-se em vigor relativamente aos trabalhadores por ele abrangidos, enquanto não produzir efeitos outra convenção ou decisão arbitral, os regimes decorrentes das seguintes cláusulas:

- a) Diuturnidades (cláusula 69.<sup>a</sup>);
- b) Local de trabalho, deslocações em serviço e transferência definitiva de local de trabalho (cláusulas 37.<sup>a</sup> a 54.<sup>a</sup>), durante o prazo de 1 ano a contar da data da caducidade do presente AE;
- c) Exercício de cargos ou funções em comissão de serviço, nos termos das cláusulas 33.<sup>a</sup> a 36.<sup>a</sup> do presente AE.

2- Verificando-se a caducidade do presente AE, o número máximo de membros da direção das associações sindicais outorgantes que beneficiam do crédito de horas referido no número 3, é determinado nos seguintes termos:

- a) Associação sindical com menos de 75 trabalhadores da empresa filiados - 1 dirigente;
- b) Associação sindical com 75 a 149 trabalhadores da empresa filiados - 2 dirigentes;
- c) Associação sindical com 150 a 299 trabalhadores da empresa filiados - 3 dirigentes;
- d) Associação sindical com 300 a 699 trabalhadores da empresa filiados - 4 dirigentes;
- e) Associação sindical com 700 a 1499 trabalhadores da empresa filiados - 5 dirigentes;
- f) Associação sindical com 1500 a 2499 trabalhadores da empresa filiados - 7 dirigentes;
- g) Associação sindical com 2500 a 3999 trabalhadores da empresa filiados - 9 dirigentes;
- h) Associação sindical com 4000 ou mais trabalhadores da empresa filiados - 11 dirigentes.

3- O crédito de horas referido no número anterior, corresponde a 8 ou 11 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição, consoante se verifique a situação referida, respetivamente, nas alíneas a) a c) ou d) a h), do número anterior.

Cláusula 115.<sup>a</sup>**Aumento do período normal de trabalho semanal**

Em relação aos trabalhadores que no dia anterior à data de entrada em vigor do presente AE<sup>9</sup>, cujo período normal de trabalho (PNT) semanal, a tempo completo, era inferior a 39 horas semanais, e que por força do disposto na cláusula 55.<sup>a</sup> passam a ter um PNT de 39 horas semanais, é concedido o seguinte benefício:

- a) No ano civil de 2015, têm direito a 4 dias úteis de dispensa do trabalho;
- b) No ano civil de 2016, têm direito a 4 dias úteis de dispensa do trabalho;
- c) À marcação e gozo dos dias de dispensa referidos nas alíneas anteriores será aplicável o regime legal de férias.

<sup>8</sup> 7 de março de 2015.

<sup>9</sup> 6 de março de 2015.

## ANEXO I

**(Cláusula 23.ª número 1)**

## QUADRO 1

**Categorias profissionais e graus de qualificação**

Categoria profissional		Grau de qualificação
ESG - Empregado/a de serviços gerais		I
CRT - Carteiro/a		II
OAN - Operador/a administrativo/a e de apoio ao negócio		II
TNG - Técnico/a de negócio e gestão		III
TSR - Técnico/a sénior		IV
QDR - Quadro	Especialista I	V
	Especialista II	VI
	Especialista sénior	VII

## QUADRO 2

**Categorias profissionais residuais <sup>(1)</sup>**

Categoria profissional		Grau de qualificação
MOT - Motorista		II
TEP - Técnico/a de equipamento postal		III
OSI - Operador/a de sistemas informáticos		III
TDG - Técnico/a de desenvolvimento e gestão de sistemas		IV

(1) Aplicável apenas aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE (7 de março de 2015), se encontrem já classificados em cada uma das categorias.

## ANEXO II

**Objetivo e conteúdo funcional das categorias profissionais e graus de qualificação****(Cláusula 23.<sup>a</sup> número 2)****Grau de qualificação I**

Executar atividades (manuais ou mecanizadas) de natureza elementar.

**ESG - Empregado/empregada de serviços gerais**

Efetuar atividades de suporte que não requeiram qualificação específica, nomeadamente no âmbito do registo e reprodução de dados e documentos, da limpeza e conservação de meios e infraestruturas.

**Grau de qualificação II**

Executar a totalidade das operações incluídas no âmbito da atividade exercida, desde o contacto com o cliente (interno ou externo) até à finalização do serviço, operando os meios à sua disposição.

**CRT - Carteiro/carteira**

Executar tarefas inerentes à fase do ciclo operativo em que intervém.

Executar as tarefas inerentes às atividades de carga e descarga, acondicionamento, transporte, tratamento manual ou mecanizado de objetos postais, assegurando igualmente as decorrentes da operação dos meios utilizados, bem como a recolha de elementos e outros indicadores de atividade.

Assegurar a recolha, distribuição, entrega e cobrança de objetos postais e outros serviços de terceiros contratualizados com os CTT, no quadro da atividade e negócio postal, nomeadamente os associados a atividades de distribuição, entrega, cobrança, promoção, venda, recolha e tratamento de informação.

Efetuar assistência e atendimento a clientes, em situações específicas, e colaborar na promoção e venda da gama de produtos e serviços comercializados pelos CTT.

Colaborar em ações que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho ou dos serviços postais.

Conduzir os veículos de serviço, comunicando as deficiências verificadas e os casos de avaria ou anomalia do veículo, de modo a poder ser providenciado o andamento do serviço.

**OAN - Operador/operadora administrativo/a e de apoio ao negócio**

Executar tarefas decorrentes do expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando o equipamento adequado (informático ou outro).

Executar tarefas administrativas, de organização, e gestão documental ou de conservação e manutenção de infraestruturas, materiais ou equipamentos.

**MOT - Motorista (residual)**

Conduzem viaturas automóveis, pesadas ou ligeiras, detetando e comunicando as deficiências verificadas. São responsáveis, em condições de diligência normal, pela carga transportada. Orientam e colaboram na carga e descarga do veículo que conduzem, manobrando, quando necessário, sistemas hidráulicos ou mecânicos, complementares da viatura. Providenciam, sempre que possível, pelo andamento do serviço, em caso de avaria do veículo ou outra anomalia.

**Grau de qualificação III**

Organizar e executar as atividades ligadas à prossecução dos objetivos da respetiva área de trabalho, de forma a assegurar a satisfação dos clientes.

**TNG - Técnico/técnica de negócio e gestão**

Nas áreas operacionais:

- Promover e comercializar o portefólio CTT, de acordo com os objetivos estabelecidos e as campanhas em curso;
- Organizar e executar tarefas ligadas ao ciclo operacional dos correios, que requeiram conhecimento aprofundado deste ciclo e do portefólio CTT, visando melhorias de eficiência;
- Executar os procedimentos necessários ao atendimento a clientes e à finalização dos serviços, cobrança e

assistência pós-venda, nos níveis de eficiência contratualizados;

- Monitorizar a satisfação dos clientes e promover a sua fidelização.

Nas áreas de apoio ao negócio:

- Organizar e executar as tarefas decorrentes do expediente geral da empresa, que requeiram conhecimentos específicos (normas e regulamentos, processos de trabalho, tecnologia, etc.), utilizando o equipamento adequado;
- Analisar a informação pertinente e efetuar propostas no sentido da melhoria dos procedimentos;
- Colaborar nas ações e trabalhos de instalação e montagem, manutenção preventiva e corretiva, execução e controlo da operacionalidade dos sistemas de informação, equipamentos postais e outros recursos da área onde exercem a atividade.

#### **OSI - Operador/operadora de sistemas informáticos (residual)**

Asseguram o planeamento, a execução e o controlo da operação dos equipamentos de tratamento automático da informação, de acordo com os objetivos, prioridades e orientações recebidas. Respondem pela gestão e proteção dos suportes magnéticos, garantindo o seu arquivo e a continuidade do registo da informação em condições adequadas. Promovem a intervenção dos serviços competentes, em caso de anomalias, em ordem a garantir o normal funcionamento e o acesso dos utilizadores ao sistema informático implantado. Executam tarefas elementares de deteção de anomalias funcionais ou operacionais nos equipamentos informáticos e providenciam no sentido da observância das condições ambientais adequadas ao normal funcionamento dos equipamentos. Coordenam tarefas de recolha sempre que a complexidade ou a dimensão o exija. Supervisionam, sempre que necessário, técnica e funcionalmente pequenas equipas de trabalho.

#### **TEP - Técnico/técnica de equipamento postal (residual)**

Profissionais que, possuindo formação especializada no domínio da eletromecânica ou eletrónica de equipamentos postais, executam trabalhos de instalação, construção e manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos de mecanização postal e em todo o equipamento mecânico, eletromecânico, elétrico e eletrónico no âmbito da exploração postal e das suas instalações, de acordo com instruções, planos de trabalho, esquemas, diagramas, especificações técnicas e normas e rotinas de manutenção, procedendo às medições, testes e ensaios necessários à deteção e reparação de avarias e ao controlo de qualidade. Podem sugerir ou propor alterações no modo de execução dos trabalhos, bem como proceder a adaptações nos métodos e procedimentos de trabalho com vista a atingir os melhores resultados. Colaboram, quando solicitados, na conceção e análise de projetos de instalação, construção ou adaptação de equipamentos mecânicos, eletromecânicos e eletrónicos e na definição das normas e rotinas de manutenção dos mesmos. Fiscalizam e inspecionam trabalhos adjudicados a terceiros, acompanhando a execução. Colaboram com outros trabalhadores na execução de trabalhos comuns, no âmbito da sua especialidade. Participam na programação e na implementação da formação de operadores e de outro pessoal. Colaboram em ações que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho e operacionalidade dos sistemas postais. Podem orientar ou coordenar tecnicamente outros trabalhadores ou equipas na execução de trabalhos de instalação, construção, manutenção ou reparação de equipamentos, bem como dirigir núcleos de recuperação, reparação e montagem de equipamento postal. Podem no desempenho das suas funções executar tarefas de condução.

Áreas de especialização: Eletrónica de equipamento postal; Eletromecânica de equipamento postal.

Grau de qualificação IV

Recolher e tratar a informação pertinente, de forma a monitorizar a satisfação e expectativas dos clientes e contribuir com propostas de solução para a resolução de problemas, de índole operacional.

#### **TSR - Técnico/técnica sénior**

Nas áreas operacionais:

- Garantir a execução de processos operacionais;
- Comercializar o portefólio de produtos e serviços, de acordo com a análise do mercado e concorrência, em função das necessidades e tendências identificadas;
- Realizar tarefas de atendimento e apoio a clientes e de assistência pré ou pós-venda, no âmbito da unidade a que estão afetos;
- Avaliar a satisfação dos clientes e propor medidas de fidelização e captação de receita;
- Colaborar na análise de processos e procedimentos, redistribuição de recursos, organização de *layouts* e outros estudos que visem a adequação operacional ao intento estratégico;

– Propor intervenções no sentido da otimização de processos, ganhos de eficiência e melhoria da qualidade de serviço.

Nas áreas de apoio ao negócio:

- Garantir a execução de processos de suporte;
- Propor as melhorias a introduzir nos processos e procedimentos de suporte, com vista à contínua adequação às necessidades do cliente interno e às atividades do negócio;
- Promover a simplificação e a automatização de procedimentos, nomeadamente os decorrentes da recolha, tratamento, análise e disponibilização de informação;
- Procurar, continuamente, ganhos de eficiência;
- Participar em ações que visem a análise, organização, conceção e realização do trabalho de desenvolvimento e gestão de sistemas e tecnologias de informação, no âmbito dos objetivos da área em que se integram.

#### **TDG - Técnico/técnica de desenvolvimento e gestão de sistemas (residual)**

Profissionais que, de acordo com as suas competências, procedem à conceção, ensaio, implantação e reformulação de unidades de cadeias de tratamento automático, e executam estudos, trabalhos de instalação, construção, conservação e manutenção de equipamentos postais e sistemas que requerem uma elevada qualificação técnica, podendo conceber/planificar esses mesmos trabalhos, bem como definir as normas e rotinas de manutenção de equipamentos ou sistemas.

Programam aplicações e/ou rotinas, executam adaptações de *software* e apoiam a utilização de equipamentos informatizados.

Colaboram com outros profissionais nas matérias que exijam conhecimentos técnicos no âmbito da sua especialização. Participam em ações que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho, designadamente na formação e coordenação técnica/funcional de outros trabalhadores ou supervisão de trabalhos.

Podem, no desempenho das suas funções, executar tarefas de condução.

Graus de qualificação V, VI e VII

#### **QDR - Quadro**

Intervêm tecnicamente a nível da conceção, programação, execução e controlo das políticas empresariais, no âmbito dos processos de gestão em que se achem funcionalmente integrados.

Grau de qualificação V

#### **Especialista I**

**Responsabilidade** - O trabalho é-lhe atribuído com especificações e enquadramentos técnicos de pormenor, a partir dos quais atua com relativa autonomia. É sujeito a supervisão técnica frequente por parte do responsável imediato. Encarrega-se, esporadicamente, de garantir as articulações interfuncionais. Pode por vezes coordenar tecnicamente profissionais de qualificação igual ou inferior à sua.

**Posicionamento estratégico** - Subordina o desenvolvimento dos seus trabalhos à observância dos enquadramentos de estratégia e de política empresarial que lhe são transmitidos, seguindo os planos e processos de atuação da sua unidade de colocação. Determina, com o responsável imediato, a sequência de atividades mais ajustada à consecução dos objetivos fixados, agindo numa perspetiva temporal de curto prazo, por norma decorrente do trabalho técnico especificamente atribuído.

**Excelência técnica** - Deteta, analisa e trata os detalhes técnicos necessários à elaboração dos seus estudos e pareceres, por norma respeitantes à resolução de problemas confinados à área funcional respetiva. Presta atenção a factos e tendências envolventes que possam influenciar o seu trabalho. Atende a ideias de inovação, que procura incorporar na atuação prática, e age sobretudo a nível da execução técnica especializada. Possui a noção clara de que as necessidades do cliente, para o qual se acha orientado, deverão ser satisfeitas de forma adequada.

Grau de qualificação VI

#### **Especialista II**

**Responsabilidade** - O trabalho é-lhe atribuído com as orientações técnicas e de gestão consideradas mais relevantes, ficando sujeito a supervisão técnica, espaçada, pelo responsável imediato. Garante as articulações interfuncionais necessárias e pode coordenar tecnicamente, com ou sem caráter de continuidade, profissionais de qualificação igual ou inferior à sua.

Posicionamento estratégico - Identifica os passos necessários para articular o desenvolvimento do seu trabalho com as estratégias e as políticas empresariais, cuja definição por vezes apoia, e possui a perceção clara dos pressupostos técnicos e das condicionantes delas decorrentes. Conhece, analisa e leva em conta a influência dos comportamentos organizacionais e as consequências do processo de mudança, procurando agir tecnicamente sobre eles.

Excelência técnica - Desenvolve projetos, ações e pareceres de considerável complexidade, identificando e estudando os aspetos relevantes, e determinando, por via de regra com algum apoio da sua supervisão técnica, os passos necessários para a realização dos objetivos fixados. Concretiza o seu trabalho, preponderantemente, a nível da execução técnica especializada, podendo também atuar, algumas vezes, no âmbito da conceção de instrumentos de gestão. Aberto frequentemente à pesquisa e adoção das melhores práticas, que subordina a uma orientação clara para o cliente.

#### Grau de qualificação VII

##### Especialista sénior

Responsabilidade - O trabalho é-lhe por via de regra confiado com explicitação dos objetivos finais, apenas condicionado pelas estratégias e políticas empresariais. Conduz, com grande autonomia técnica, projetos, ações e estudos de elevada complexidade, com implicações importantes para a gestão global da empresa. Pode coordenar tecnicamente, com ou sem caráter de continuidade, profissionais da mais elevada qualificação.

Posicionamento estratégico - Participa de forma determinante na conceção das estratégias e das políticas empresariais, desenvolvendo-as posteriormente em objetivos específicos, planos, projetos, ações e soluções técnicas e de gestão. Contribui frequentemente, em grande parte por iniciativa própria, para a alteração de sistemas e instrumentos de gestão, concretizando soluções com impacto significativo em toda a organização e muito relevantes no que respeita ao processo de mudança empresarial.

Excelência técnica - Decompõe com facilidade e segurança problemas complexos nos seus detalhes mais relevantes, analisa e articula os aspetos quantitativos e qualitativos, desenvolve abordagens profundas e criativas sobre as opções possíveis e suas implicações a nível empresarial e propõe soluções ajustadas e inovadoras. Trabalha com frequência a elevado nível de conceção técnica. Distingue-se por uma atitude permanente de procura, estudo e implementação das melhores práticas. Assume como prioridade a orientação para o cliente, incorporando-a por sistema nos trabalhos e projetos que concretiza.

#### ANEXO III

#### Limites salariais de referência

##### (Cláusula 66.<sup>a</sup>, número 1)

1- Valores em vigor entre 1 de janeiro de 2026 e 30 de junho de 2026:

Grau de qualificação	Limite mínimo (€)	Limite máximo (€)
I	925,00	1 072,17
II	925,00	1 407,76
III	925,00	1 727,73
IV	925,00	2 056,81
V	992,78	2 092,35

VI	1 535,29	2 524,19
VII	2 324,08	2 977,00

2- Valores em vigor a partir de 1 de julho de 2026:

Grau de qualificação	Limite mínimo (€)	Limite máximo (€)
I	925,00	1 082,17
II	925,00	1 417,76
III	925,00	1 737,73
IV	925,00	2 066,81
V	1 002,78	2 102,35
VI	1 545,29	2 534,19
VII	2 334,08	2 987,00

#### ANEXO IV

### Progressão salarial garantida

#### QUADRO I

#### (Cláusula 68.<sup>a</sup>, número 5 e número 6)

1- Valores em vigor entre 1 de janeiro de 2026 e 30 de junho de 2026:

Grau de qualificação	P0 (€)	P1 (€)	P2 (€)	P3 (€)	P4 (€)	P5 (€)	P6 (€)	P7 (€)	P8 (€)
I	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	971,91
II	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	945,09	1 009,88	1 085,89	1 190,13
III	925,00	925,00	925,00	977,41	1 085,89	1 216,89	1 337,61	1 461,75	1 570,30
IV	925,00	945,09	1 085,89	1 216,89	1 337,61	1 461,75	1 570,30	1 667,43	1 770,73

2- Valores em vigor a partir de 1 de julho de 2026:

Grau de qualificação	P0 (€)	P1 (€)	P2 (€)	P3 (€)	P4 (€)	P5 (€)	P6 (€)	P7 (€)	P8 (€)
I	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	928,23	981,91
II	925,00	925,00	925,00	925,00	925,00	955,09	1 019,88	1 095,89	1 200,13
III	925,00	925,00	925,00	987,41	1 095,89	1 226,89	1 347,61	1 471,75	1 580,30
IV	925,00	955,09	1 095,89	1 226,89	1 347,61	1 471,75	1 580,30	1 677,43	1 780,73

#### ANEXO V

### Cláusulas de expressão pecuniária

1- Diuturnidades (cláusula 69.<sup>a</sup>) - 30,57 €.

2- Compensação por horário descontínuo (cláusula 74.<sup>a</sup>) - 1,49 €/dia.

3- Subsídio de condução (cláusula 79.<sup>a</sup>):

a) Automóvel/motociclo - 2,16 €/dia;

b) Velocípedes - 1,18 €/dia.

4- Subsídio de refeição (cláusula 81.<sup>a</sup>) - 10,46 €/dia<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

## ANEXO VI

**Progressão de dirigentes sindicais**

Considerando que as associações sindicais pretendem manter os regimes sobre progressão profissional aplicáveis aos dirigentes sindicais que se encontravam consignados nos AE identificados no número 1 da cláusula 111.<sup>a</sup> do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013, observar-se-ão as seguintes regras:

1- O disposto no número 7 da cláusula 68.<sup>a</sup> do AE é aplicável igualmente aos dirigentes sindicais dos SINDETELCO, SITIC, SINQUADROS, SICOMP, SINTTAV, FENTCOP, CGSI, SERS, SNEET e SINCOR, cujas ausências ao serviço decorrentes da utilização dos créditos previstos na cláusula 8.<sup>a</sup> não permitam a sua avaliação anual de desempenho, em período idêntico;

2- O disposto no número 8 da cláusula 68.<sup>a</sup> do AE é aplicável igualmente aos dirigentes sindicais dos SNTCT, cujas ausências ao serviço decorrentes da utilização dos créditos previstos na cláusula 8.<sup>a</sup> não permitam a sua avaliação anual de desempenho, em período idêntico.

Lisboa, 28 de abril de 2026.

Pelo CTT - Correios de Portugal, SA:

*João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento*, na qualidade de presidente da comissão executiva e vogal do conselho de administração.

*António Pedro Ferreira Vaz Silva*, na qualidade de mandatário.

Pelo SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

*Dina Teresa Veloso da Luz Serrenho*, membro da direção nacional, na qualidade de mandatária.

*Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade*, secretário-geral, na qualidade de mandatário.

*Rui Manuel Afonso Freire*, membro da direção nacional, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços:

*José António de Jesus Arsénio*, na qualidade de secretário-geral.

*Victor Manuel Antunes Ferreira*, na qualidade de secretário-geral adjunto.

*Filipe Manuel Almeida Mendes*, na qualidade de secretário-geral adjunto.

Pelo SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, na qualidade de presidente da direção.

*Rui Alexandre Silva Miranda de Carvalho Feixeira*, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal:

*José Manuel Alves Jorge*, membro da direção, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Caiado Raposo*, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal:

*Samuel Pedro Monteiro Vieira*, membro da direção, na qualidade de mandatário.

*Francisco António Pereira Santos*, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações:

*Paulo Jorge de Carvalho Branco*, na qualidade de mandatário.

*Luís Alberto Gonçalves Portelinha*, na qualidade de mandatário.

Pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*Luís Miguel de Sousa Carvalho*, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Paulo Francisco Correia Gonçalves*, vice-presidente da direção nacional e executiva, na qualidade de mandatário.

*Paula Cristina dos Santos Rosa*, vogal da direção nacional e executiva, na qualidade de mandatária.

Pelo SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Fernando Manuel Nunes Patrício*, membro da direção, na qualidade de mandatário.

*Vítor Manuel Oliveira Lima Correia*, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

Pelo SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos:

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 18 de maio de 2026, a fl. 139 do livro n.º 13, com o n.º 107/2026, 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 adesão entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE**

## 1.ª cláusula

A Associação Portuguesa das Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, na adesão do SITCES ao contrato coletivo celebrado entre a APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alteração salarial e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2026.

## 2.ª cláusula

1- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O presente acordo produz efeitos, em relação à tabela salarial e ao valor do subsídio de alimentação previstos no contrato coletivo identificado na 1.ª cláusula, a partir do dia 1 de março de 2026 (inclusive).

**Declaração**

Para efeitos do cumprimento da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, a associação de empregadores outorgante declara que o acordo de adesão abrange, à presente data, 232 empregadores e a associação sindical outorgante estima que serão abrangidos 153 mil trabalhadores.

Lisboa, 29 de abril de 2026.

Pela Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED:

*José António Nogueira de Brito*, na qualidade de presidente da direção.

*Ana Alves*, na qualidade de vice-presidente da direção da APED.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES:

*Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Luís Pinto Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 18 de maio de 2026, a fl. 139 do livro n.º 13, com o n.º 108/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**Associação Sindical Independente dos Serviços, Transportes e Comércio - ASSIFECO que passa a denominar-se Sindicato Independente do Serviço Comercial - ASSIFECO - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 6 de fevereiro de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2023.

Nos termos do artigo 11.º dos estatutos e do Decreto-Lei n.º 215-B/1975, de 30 de abril, a assembleia geral da Associação Sindical Independente dos Serviços, Transportes e Comércio - ASSIFECO, reunida em 6 de fevereiro de 2026, deliberou aprovar a alteração integral dos estatutos, passando a designar-se Sindicato Independente do Serviço Comercial - ASSIFECO, com a seguinte redação:

## CAPÍTULO I

**Da denominação, âmbito e sede**

## Artigo 1.º

**Denominação**

O Sindicato Independente do Serviço Comercial - ASSIFECO, adiante abreviadamente designado por ASSIFECO, rege-se pelos presentes estatutos e pelos regulamentos internos aprovados, nos termos da respetiva legislação aplicável às associações sindicais.

## Artigo 2.º

**Âmbito**

1- O Sindicato Independente do Serviço Comercial - ASSIFECO integra todos os trabalhadores que, em regime de vínculo público, privado, cooperativo ou equiparado, exerçam funções nas áreas de serviço comercial, vendas, apoio e atendimento ao cliente, independentemente da natureza jurídica da entidade empregadora.

2- Considera-se abrangido o setor terciário, entendido como o conjunto das atividades económicas de prestação de serviços a consumidores, empresas ou entidades públicas, incluindo designadamente:

- Comércio e distribuição, por grosso e a retalho;
- Transportes e atividades conexas, como bilheteiras, logística, atendimento e informação ao cliente;
- Serviços às empresas e ao consumidor, designadamente centros de contacto, vendas diretas, *marketing* e serviços técnicos de apoio;
- Hotelaria, restauração e turismo;
- Serviços financeiros, seguros, telecomunicações e tecnologias de informação;
- Serviços públicos e coletivos, quando desempenhem funções de carácter comercial ou de atendimento.

3- A ASSIFECO representa, em todo o território nacional, os trabalhadores cujas funções se enquadrem nas referidas áreas, assegurando a defesa dos seus interesses profissionais, económicos e sociais.

4- Mantêm a qualidade de associados todos os trabalhadores que, tendo pertencido aos setores e funções referidos, passem às situações de pré-reforma, reforma, desemprego ou cessação temporária de atividade profissional.

### Artigo 3.º

#### Sede

1- A ASSIFECO tem a sua sede em Coimbra e exerce a sua atividade em todo o território nacional. Por deliberação da assembleia geral, pode a sede social ser transferida para outro local.

2- A ASSIFECO poderá criar núcleos regionais, delegações ou outras formas de organização descentralizada com vista à melhor participação dos seus associados e à defesa dos seus interesses.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais

### Artigo 4.º

#### Princípios fundamentais

A ASSIFECO orienta-se pelos princípios do sindicalismo democrático, consubstanciados na liberdade, unidade e democracia, bem como os da solidariedade entre todos os trabalhadores e da defesa do regime democrático, desenvolvendo a sua atividade com total independência em relação ao Estado, empresas, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas.

### Artigo 5.º

#### Direito de tendência

A ASSIFECO reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião políticas-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical, e a sua expressão e feita através do exercício do direito de participação dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos, essa mesma participação é da sua exclusiva responsabilidade e esse direito em circunstância alguma pode prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

## CAPÍTULO III

### Dos objectivos e competências

### Artigo 6.º

#### Objetivos

1- A ASSIFECO tem, por objeto, a promoção dos interesses dos seus associados em todo o território nacional, nomeadamente, ser ouvido previamente em toda a problemática inerente à situação profissional dos associados, com intuito de salvaguardar os seus interesses, negociando diretamente com a entidade patronal ou de tutela tudo o que respeite aos trabalhadores associados; organizar encontros, seminários, congressos e outros eventos de reconhecido interesse, bem como organizar ações e cursos de formação para os seus associados.

2- Na prossecução do seu objeto, a ASSIFECO propõe-se ao seguinte:

a) Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das justas reivindicações dos trabalhadores;

b) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical;

c) Promover a igualdade de oportunidades de todos no acesso ao emprego, à formação profissional, à participação no movimento sindical e ao desenvolvimento progressivo de uma carreira profissional adequada, incentivando a introdução de mecanismos inovadores com vista à articulação entre a vida profissional e a vida familiar, bem como a dinamização destes ideais junto de organizações nacionais e internacionais em que esteja filiada;

d) Acreditamos firmemente que a igualdade entre mulheres e homens não é apenas uma meta, mas um princípio inabalável que norteia todas as nossas ações.

3- Da atuação sindical à negociação coletiva, das campanhas de conscientização à liderança institucional, a diversidade e a inclusão são pilares do sindicalismo moderno que defendemos.

## Artigo 7.º

### Competências

São competências da ASSIFECO, nomeadamente:

- a) Negociar, celebrar e outorgar, por delegação dos seus associados, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, para a melhoria das condições retributivas, socioprofissionais e, em geral, sobre todas as matérias relativas aos direitos e interesses dos trabalhadores que representa;
- b) Promover a edição de publicações para divulgação dos objetivos e ações da ASSIFECO;
- c) Filiar-se ou cooperar com associações e organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, cujos fins sejam compatíveis com os seus estatutos;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Participar, nos termos da lei, ou por delegação dos seus associados, nas atividades de instituições ou organismos, cuja constituição confira direito à participação de associações sindicais;
- f) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais, após audição dos mesmos;
- g) Prestar assistência sindical e jurídica aos seus associados;
- h) Defender e participar na definição das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, integrando as comissões legalmente previstas para esse fim;
- i) Promover a realização de atividades de ocupação dos tempos livres, desportivas, culturais ou outras, a nível nacional;
- j) Exercer as demais funções que por estes estatutos ou por lei específica lhe forem cometidas.

## Artigo 8.º

### Filiação

Podem requerer a sua inscrição e serem filiadas na ASSIFECO todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 2.º dos presentes estatutos e que aceitem os princípios estatutários da ASSIFECO

A admissão de qualquer filiado terá de ser aprovada pelo conselho de representantes. Os direitos e deveres dos associados é definida em regulamento interno e aprovada em conselho de representantes e de acordo com a legislação em vigor aplicável às associações sindicais.

## CAPÍTULO V

### Dos órgãos da ASSIFECO

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

## Artigo 9.º

### Órgãos

Os órgãos da ASSIFECO são:

- a) Conselho geral;
- b) Mesa do conselho geral;
- c) Conselho de representantes;
- d) Conselho de fiscalização.

## Artigo 10.º

### Mandato

O exercício do mandato para os órgãos da ASSIFECO é de cinco anos.

## Artigo 11.º

**Funcionamento dos órgãos**

Cada órgão da ASSIFECO aprovará o seu regimento interno, a submeter à aprovação do conselho geral.

1- Os regulamentos observarão os princípios democráticos que orientam a vida interna da ASSIFECO, nos termos da respetiva legislação aplicável às associações sindicais, estabelecendo nomeadamente:

- a) Convocatória de reuniões;
- b) Fixação das datas em que se devem realizar as reuniões ordinárias e a possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias;
- c) Exigência de quórum para as reuniões;
- d) Reconhecimento aos respetivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação;
- e) Deliberação por maioria ou por maioria qualificada;
- f) Elaboração de atas das reuniões;
- g) Responsabilidade coletiva e individual dos membros dos órgãos da ASSIFECO.

## Artigo 12.º

**Exercício dos cargos**

Os membros dos órgãos da ASSIFECO que, têm direito ao reembolso pela ASSIFECO das importâncias correspondentes, bem como das despesas efetuadas quando em serviço da ASSIFECO, nos termos do regulamento respetivo.

## SECÇÃO II

**O conselho geral da ASSIFECO**

## Artigo 13.º

**Composição e representação do conselho geral da ASSIFECO**

O conselho geral é constituído pela totalidade dos associados no pleno gozo dos seus direitos, sendo o órgão máximo da ASSIFECO.

## Artigo 14.º

**Competências**

Compete, em especial, ao conselho geral da ASSIFECO:

- a) Definir as orientações para a atividade da ASSIFECO;
- b) Analisar e pronunciar-se sobre a atuação dos órgãos da ASSIFECO;
- c) Alterar o local da sede da ASSIFECO, sob proposta do conselho de representantes;
- d) Deliberar sobre alterações aos estatutos da ASSIFECO;
- e) Eleger, por voto direto e secreto, a mesa do conselho geral, o conselho de representantes e o conselho de fiscalização;
- f) Aprovar os regulamentos internos da ASSIFECO;
- g) Aprovar, anualmente, o relatório e contas, bem como o Plano de Atividades e o orçamento elaborados pelo conselho de representantes, após parecer do conselho de fiscalização;
- h) Aprovar o Regulamento de Funcionamento do conselho geral da ASSIFECO;
- i) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos de decisões do conselho de representantes;
- j) Pronunciar-se sobre todas as questões que o conselho de representantes e o conselho de fiscalização entenda dever submeter à sua apreciação;
- k) Deliberar sobre a fusão ou dissolução da ASSIFECO e do destino a dar ao património.

## Artigo 15.º

**Reuniões**

1- O conselho geral da ASSIFECO reúne em sessão ordinária:

- a) Para aprovação do relatório e contas, do Plano de Atividades e orçamento até 31 de maio de cada ano;

b) De cinco em cinco anos para eleger os órgãos da ASSIFECO, nos termos do Regulamento Eleitoral e nos termos da respetiva legislação em vigor.

2- O conselho geral da ASSIFECO reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação da mesa do conselho geral da ASSIFECO;
- b) A requerimento do conselho de representantes e do conselho de fiscalização;
- c) A requerimento fundamentado de 10 % de associados no pleno uso dos seus direitos;
- d) Nas condições previstas na lei para as associações sindicais.

3- As reuniões do conselho geral da ASSIFECO são dirigidas pela respetiva mesa.

#### Artigo 16.º

##### Deliberações

1- O conselho geral só poderá reunir e deliberar desde que esteja presente a maioria simples dos seus membros.

2- As deliberações do conselho geral da ASSIFECO são tomadas por maioria simples, salvo as previstas nas alíneas k) do artigo 14.º, para as quais são exigidos os votos favoráveis de 2/3 dos seus membros.

#### Artigo 17.º

##### Convocação

As reuniões do conselho geral da ASSIFECO são convocadas com observância das seguintes regras:

a) A convocatória das reuniões previstas no artigo 15.º deve ser feita com, pelo menos, 10 dias de antecedência, salvo em caso de urgência, devidamente justificada, em que poderá ser feita com a antecedência de quarenta e oito horas, através do meio considerado mais eficaz;

b) No caso de o conselho geral da ASSIFECO ser convocado ao abrigo do número 2 do artigo 15.º, a ordem dos trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes e a convocatória deve ser feita no prazo máximo de 15 dias após a receção do requerimento.

### SECÇÃO III

#### Artigo 18.º

##### A mesa do conselho geral

1- A mesa do conselho geral é constituída por três membros efetivos e dois suplentes, eleitos pelo conselho geral, tendo o seu presidente o voto de qualidade.

2- A mesa elabora e aprova o seu Regulamento de Funcionamento.

3- A mesa elegerá, na sua primeira reunião, o presidente a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões.

4- O presidente exercerá funções pelo período de cinco anos, nos termos do Regulamento de Funcionamento da mesa do conselho geral.

5- O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos secretários, nos termos do regulamentos de funcionamento da mesa do conselho geral.

### SECÇÃO IV

#### O conselho de representantes da ASSIFECO

#### Artigo 19.º

##### Composição

1- O conselho de representantes é constituído por um número ímpar no mínimo de cinco membros efetivos e no máximo de 21;

2- Serão eleitos, no mínimo, de entre e pelos membros do conselho de representantes:

- a) Um presidente que coordenará a atividade do conselho de representantes;
- b) Três vice-presidentes;
- c) E vogais.

3- O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos vice-presidente, nos termos do Regulamento de Funcionamento do conselho de representantes.

#### Artigo 20.º

##### Competências

1- Compete, exclusivamente, ao conselho de representantes:

- a) Dirigir e coordenar a atividade da ASSIFECO de acordo com as deliberações dos órgãos competentes e tendo em conta os presentes estatutos, os regulamentos internos e nos termos da respetiva legislação aplicável às associações sindicais;
- b) Negociar, celebrar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- c) Declarar ou fazer cessar a greve;
- d) Elaborar os regulamentos internos, em conformidade com os presentes estatutos;
- e) Elaborar até 31 de maio de cada ano o relatório e contas o Plano de Atividades e o orçamento e submetê-los ao conselho de fiscalização para parecer e ao conselho geral da ASSIFECO para aprovação;
- f) Aprovar o seu Regulamento de Funcionamento interno e designar comissões ou grupos de trabalho encarregados de apoio na execução de ações específicas;
- g) Apreciar e remeter ao conselho geral da ASSIFECO, para deliberação, o Regulamento Disciplinar apresentado pelo conselho de fiscalização;
- h) Apreciar a situação político-sindical e definir as medidas mais adequadas à concretização das iniciativas e ações aprovadas pelo conselho geral da ASSIFECO, bem como à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- i) Compete ao conselho de representantes regulamentar a competência e funcionamento das delegações ou outras formas de representação, que é da exclusiva responsabilidade deste órgão, podendo ser sujeita a ratificação pelo conselho geral, quando requerido;
- j) Exercer as demais funções estatutárias ou que legalmente sejam da sua competência.

#### Artigo 21.º

##### Definição de funções

1- O conselho de representantes, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros, atribuindo-lhes funções específicas, por forma a assegurar o pleno exercício das suas competências nos termos do Regulamento de Funcionamento do conselho de representantes.

2- O conselho de representantes poderá delegar poderes para a prática de certos e determinados atos, nos termos do regulamento de funcionamento do conselho de representantes.

#### Artigo 22.º

##### Reuniões e convocatória

1- O conselho de representantes reúne, pelo menos, uma vez por trimestre.

2- O conselho de representantes poderá ainda reunir a requerimento de qualquer dos seus membros.

3- A convocação do conselho de representantes incumbe ao presidente ou a quem o substitua.

#### Artigo 23.º

##### Deliberações

1- As reuniões do conselho de representantes só poderão efetuar-se com a presença de metade dos seus membros em exercício efetivo;

2- Ficam isentos de responsabilidade os elementos, que na reunião seguinte e após a leitura da ata da reunião anterior, se manifestem em oposição a liberação tomada ou ainda aqueles que hajam votado expressamente contra;

3- As deliberações do conselho de representantes são tomadas por maioria simples, tendo o presidente, ou quem como tal o substitua, voto de qualidade.

#### Artigo 24.º

##### Forma de obrigar

Para obrigar a ASSIFECO são bastantes as assinaturas de, pelo menos, dois membros do conselho de representantes.

## SECÇÃO V

### O conselho de fiscalização

#### Artigo 25.º

##### Composição do conselho de fiscalização

1- O conselho de fiscalização é constituído por três membros efetivos e dois suplentes, eleitos pelo conselho geral da ASSIFECO.

2- Para o conselho de fiscalização não podem ser eleitos membros do conselho geral da ASSIFECO ou do conselho de representantes.

3- Os membros efetivos só poderão ser substituídos pelos suplentes em caso de impedimento prolongado, devidamente justificado.

#### Artigo 26.º

##### Competências

1- Compete ao conselho de fiscalização:

- a) Fiscalizar as contas da ASSIFECO;
- b) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares, propondo o respetivo procedimento ao órgão competente;
- c) Emitir parecer sobre o relatório e contas, o Plano de Atividades e o orçamento apresentados pelo conselho de representantes;
- d) Prestar esclarecimentos ao conselho geral da ASSIFECO e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário;
- e) Eleger um coordenador, a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões;
- f) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.
- g) Elaborar um Regulamento Disciplinar a apresentar ao conselho de representantes, que emitirá o seu parecer ao conselho geral.

2- No uso das competências constantes da alínea b) do número anterior deve ser assegurado o procedimento escrito e o exercício do direito de defesa.

#### Artigo 27.º

##### Reuniões do conselho de fiscalização

1- O conselho de fiscalização reúne, pelo menos, uma vez por ano, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se ata das suas decisões.

2- O conselho de fiscalização poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da ASSIFECO.

3- O conselho de fiscalização só delibera validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## SECÇÃO VI

### Das receitas

#### Artigo 28.º

##### Receitas

1- Constituem receitas da ASSIFECO:

- a) As quotizações dos associados;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos;
- d) Doações, legados, subsídios e quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou venham a ser criadas;
- e) Aplicações financeiras;
- f) Verbas comunitárias;
- g) Subvenções dos organismos público;

h) Outras receitas legalmente previstas.

2- As receitas destinam-se ao pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade da ASSIFECO.

3- É nulo e de nenhum efeito a afetação das receitas a fins estranhos aos estatutariamente definidos.

#### Artigo 29.º

##### Quotização

1- Sob proposta do conselho de representantes da ASSIFECO, a quotização de cada associado é fixada pelo conselho de representantes da ASSIFECO, nos termos do Regulamento de Quotização.

### CAPÍTULO VIII

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 30.º

##### Da fusão, integração e dissolução

1- É ao conselho geral da ASSIFECO que compete decidir sobre a fusão, integração e dissolução da ASSIFECO devendo, para o efeito, ser expressamente convocado.

2- A decisão sobre qualquer das competências referidas no número anterior só pode ser tomada por uma maioria qualificada de dois terços dos votos dos seus membros.

3- Compete igualmente ao conselho geral da ASSIFECO deliberar sobre a liquidação e o destino do património.

#### Artigo 31.º

##### Revisão dos estatutos

1- A alteração total ou parcial dos estatutos compete ao conselho geral da ASSIFECO.

2- A convocação do conselho geral da ASSIFECO para alteração dos estatutos pode ser requerida:

a) Pelo conselho de representantes;

b) Por membros do conselho geral nas condições previstas na lei para as associações sindicais;

c) Por qualquer associado filiado na ASSIFECO nos termos dos estatutos e regulamentos.

3- Sempre que o conselho geral da ASSIFECO for convocado para alteração dos estatutos poderão ser apresentados projetos de alteração total ou parcial até 10 dias antes da realização do conselho geral.

#### Artigo 32.º

##### Entrada em vigor

Os presentes Estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 15 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 9 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**SPBraga - Sindicato dos Polícias de Braga - Cancelamento**

Por sentença proferida em 16 de fevereiro de 2026, transitada em julgado em 30 de abril de 2026, no âmbito do Processo n.º 6301/25.8T8BRG, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Braga - Juízo do Trabalho de Braga - Juiz 1, movido pelo Ministério Público contra o SPBraga - Sindicato dos Polícias de Braga, foi declarada a extinção judicial da associação sindical por esta não ter requerido a publicação da identidade dos membros da direção num período de seis anos a contar da publicação anterior, nos termos do número 1 do artigo 456.º do mesmo código.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da SPBraga - Sindicato dos Polícias de Braga, efetuado em 20 de fevereiro de 2018, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

**SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 e 8 de maio de 2026 para o mandato de quatro anos.

Anabela Simões Lopes.  
Alexandrina Bacundja Cá.  
Ana Cristina Soares Santos Pejapes.  
Adriana Cristina Lestro Suzano Silva.  
Ana Carina Reis Pereira.  
Ana Paula Lérias Fernandes Caseiro.  
Beatriz Isabel Besteiros Simões.  
Célia Marina Monteiro Castanheira Valentim.  
Cláudia Sofia Pontes Dias.  
Carlos Manuel Balixa dos Santos.  
Diogo Miguel Cordeiro Lopes.  
Diogo Rafael Carvalho Ribeiro.  
Fábio André Silvestre Gomes.  
Francisco António Costa Franco.  
Francisco José Mota Sousa.  
Francisca Jardim Correia.  
Filipe dos Santos Rodrigues.  
Fernando Henrique Pedro Rodrigues.  
Helder Bruno Oliveira Novo.  
Inês Filipa Agostinho dos Santos.  
Joana Rita Ribeiro da Silva.  
João Carlos Ramos Mendes.  
João Paulo Moreira Pacheco.  
Jorge António Marques Tomás.  
José Manuel Amado da Silva.  
José Eduardo Pereira Andrade.  
Jucilene Cunha Albuquerque.  
Juliana Neves de Lima.  
Luís Manuel Ribeiro Ferreira.  
Liliana Andrade Gomes Vieira.  
Maria Helena Oliveira Cardoso.  
Mariana da Conceição Santos Rocha.  
Maria Cristina de Campos Dias Admar.  
Margarida Maria Ribeiro Serrano.

Marta Filipa da Silva Gabriel.  
Marcos José Balsinha dos Reis.  
Nuno Miguel Moreira Leite.  
Paulo Sérgio Nunes Coelho.  
Paula Alexandra da Costa Salmim.  
Paulo António Pereira Oliveira.  
Patricia Alexandra Rodrigues de Sousa.  
Paulo Jorge Osório Pinto Ferreira.  
Paulo Jorge Prata Ribeiro.  
Pedro Nuno Rodrigues Silva.  
Rui Miguel Rodrigues Codeço Mendes Silva.  
Rui Jorge Braulino Branco.  
Rui Miguel Gomes de Matos.  
Rute Sofia Serra Farolgira.  
Ricardo Manuel Couto Barbosa.  
Sérgio Filipe Sousa Macedo.  
Sandra Filipa Amaral Stoffel Santos.  
Sandrina Filipa Faria Santos.  
Tiago Alexandre Jesus Santos Morais Cardoso.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 30 de março de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010.

## CAPÍTULO I

**Do âmbito, natureza e finalidades**

## Artigo 1.º

**(Denominação, âmbito, duração e sede)**

1- A ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste, é uma associação empresarial constituída nos termos da lei, que passa a reger-se pelos presentes estatutos.

2- A ACIRO é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos, que goza de personalidade jurídica.

3- A ACIRO tem âmbito regional, abrangendo os concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã, bem como toda a Região Oeste, podendo ainda ser alargada a associados de outros concelhos limítrofes à referida região que nela queiram integrar-se, nos termos destes estatutos, e é constituída por empresas singulares e colectivas que tenham por objecto o exercício do comércio, dos serviços e da indústria, em qualquer dos seus ramos, no âmbito geográfico da Região Oeste.

4- A ACIRO durará por tempo indeterminado.

5- A ACIRO tem a sua sede em Torres Vedras, na Praceta Dr. Vilela, n.º 2.

## Artigo 2.º

**(Objecto genérico)**

A ACIRO tem por objecto genérico:

a) Assegurar a representação, defesa e promoção dos interesses comuns dos seus associados, seu prestígio e dignificação;

b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento do comércio, dos serviços e da economia, com vista à manutenção de um clima de progresso e de uma justa paz social;

c) Promover o espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus associados.

## Artigo 3.º

**(Fins específicos)**

Compete em especial à ACIRO:

a) Representar o comércio, os serviços e a indústria do âmbito geográfico da sua jurisdição e defender os legítimos direitos dos seus associados, em todas as matérias que lhes respeitem, quer junto da opinião pública;

- b)* Promover e divulgar estatutos sobre todos os assuntos relacionados com o comércio, os serviços e a indústria, designadamente nos planos jurídico, económico, financeiro e social;
- c)* Desenvolver todos os esforços para uma acção preventiva em defesa dos interesses do comércio, dos serviços e da indústria, sua dignificação e reconhecimento da sua indispensabilidade económica e social;
- d)* Celebrar, em representação dos seus associados, convenções colectivas de trabalho;
- e)* Filiar-se em uniões, federações ou confederações patronais;
- f)* Colaborar, com todos os seus meios, para o desenvolvimento comercial e industrial dos seus associados;
- g)* Organizar e manter serviços permanentes destinados a apoiar e incentivar as actividades dos seus associados;
- h)* Constituir e administrar fundos nos termos destes estatutos;
- i)* Contribuir para a formação profissional, geral e técnica, na área do comércio, dos serviços e da indústria.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 4.º

##### (Admissão)

- 1- Podem ser admitidos como associados, e conservar essa qualidade, as empresas singulares e colectivas que estejam no pleno uso dos seus direitos civis e que exerçam actividade comercial, de serviços e industrial no âmbito geográfico dos concelhos abrangidos ou outros.
- 2- A admissão de associados faz-se a solicitação dos interesses e por deliberação da direcção.
- 3- A deliberação referida no número anterior será comunicada ao interessado, no prazo máximo de 30 dias, após a entrada do pedido.

#### Artigo 5.º

##### (Categorias de associados)

- 1- Os associados dividem-se em três categorias:
  - a)* Efectivos;
  - b)* De mérito;
  - c)* Honorários.
- 2- São considerados associados efectivos aqueles cuja candidatura foi aceite nos termos do artigo anterior.
- 3- São considerados associados de mérito aqueles que, por relevantes serviços prestados à ACIRO, a assembleia geral, sob proposta da direcção, reconheça merecerem a honra dessa categoria.
- 4- São considerados associados honorários as pessoas singulares ou colectivas que tenham contribuído de uma forma notável para o desenvolvimento da ACIRO ou do comércio, dos serviços e da indústria em geral e a quem a assembleia geral, sob proposta da direcção, reconheça merecerem a honra dessa categoria.

#### Artigo 6.º

##### (Direitos dos associados)

- 1- São direitos dos associados efectivos:
  - a)* Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, nomeadamente podendo eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo;
  - b)* Utilizar e beneficiar dos serviços da ACIRO;
  - c)* Usufruir de todas as iniciativas, benefícios e regalias criadas pela ACIRO, de acordo com o fim respectivo e nos termos que vierem a ser regulamentados;
  - d)* Fazer-se representar pela ACIRO ou por estrutura associativa de mais ampla representatividade, em que aquela delegue, perante entidades publicas ou organismos empresariais, sindicais e de consumidores, nacionais e estrangeiros;
  - e)* Apresentar sugestões visando uma melhor prossecução dos fins específicos da ACIRO;
  - f)* Reclamar, perante os órgãos sociais competentes, de actos que considere lesivos dos interesses dos associados e da ACIRO;
  - g)* Requerer, nos termos destes estatutos, a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia geral;

*h)* Solicitar, por escrito, a demissão da sua qualidade de associados, desde que satisfaça o pagamento das suas contribuições financeiras, vencidas ou vincendas.

2- O candidato admitido, nos termos do artigo 4.º destes estatutos, só adquire os direitos de associado quando efectuar o pagamento da quota do mês em que foi admitido e, bem assim, a jóia de inscrição. Tal pagamento deverá verificar-se no decurso dos trinta dias subsequentes à comunicação da sua admissão, sob pena da mesma ser cancelada.

Parágrafo único. Os direitos constantes da alínea *a)* do número 1 deste artigo, quando ao direito de ser eleito, apenas poderá ser exercido por associados admitidos na ACIRO há, pelo menos, doze meses.

#### Artigo 7.º

##### (Deveres dos associados)

São deveres dos associados efectivos:

*a)* Colaborar com a ACIRO em todas as matérias de interesse específico ou comum, visando a persecução dos fins estatutariamente definidos;

*b)* Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos;

*c)* Cumprir, pontualmente, com as suas obrigações financeiras, tenham elas o carácter de quotas ou de qualquer outra participação que venha a ser fixada, nos termos destes estatutos ou de regulamentação interna;

*d)* Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos, em sua representação, através dos órgãos sociais competentes da ACIRO, dentro do âmbito das suas atribuições;

*e)* Respeitar as deliberações e directrizes dos órgãos competentes da ACIRO;

*f)* Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer todos os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

*g)* Participar e acompanhar as actividades da ACIRO, contribuindo para o seu bom funcionamento e prestígio;

*h)* Não praticar ou participar em iniciativas que possam comprometer as actividades e objectivos da ACIRO e afectar o seu prestígio.

#### Artigo 8.º

##### (Perda da qualidade de associado)

1- Perdem a qualidade de associados:

*a)* Os que se demitem;

*b)* Os que cessarem a sua actividade comercial, de serviços ou industrial;

*c)* Os que sejam suspensos, no período em que durar a suspensão;

*d)* Os que deixarem de satisfazer as suas quotizações pelo período mínimo de seis meses, não as pagando no prazo de trinta dias, contados desde a data em que foram notificados para o seu pagamento, através de carta registada com aviso de recepção;

*e)* Os que sejam expulsos.

2- Compete à direcção determinar a perda da qualidade de associado, à excepção da pena de expulsão, cuja aplicação compete à assembleia geral.

### CAPÍTULO III

#### (Do regime disciplinar)

#### Artigo 9.º

##### (Disciplina)

1- Constitui infracção disciplinar, punível nos termos do artigo seguinte, o não cumprimento, por parte dos associados, de qualquer dos deveres referidos no artigo 7.º

2- Compete à direcção a aplicação de sanções às infracções disciplinares, cabendo recurso das respectivas deliberações para a assembleia geral, nos termos seguintes:

*a)* O recurso, sem efeito suspensivo, deverá ser interposto até trinta dias após o conhecimento da deliberação da direcção;

b) A assembleia geral conhecerá do recurso e sobre ele deliberará na primeira reunião que, após a sua interposição, tiver lugar.

3- A aplicação da pena de expulsão é da competência da assembleia geral, mediante proposta da direcção.

#### Artigo 10.º

##### (Sanções)

1- As infracções disciplinares, previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções e da seguinte forma:

a) Voto de censura, por falta de colaboração nos fins específicos da ACIRO;

b) Advertência registada, por falta de cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares que lhe sejam aplicáveis;

c) Suspensão dos direitos e deveres de associado até três anos, por factos de que já tenha sido advertido e em que persista, depois de avisado por carta registada;

d) Expulsão, pela prática de actos contrários aos fins específicos da ACIRO e que afectem gravemente o seu prestígio, ou por ter deixado de merecer a confiança e o respeito dos demais associados.

2- Nenhum associado poderá ser punido sem que, por escrito tome conhecimento dos factos de que é acusado, cabendo-lhe apresentar a sua defesa, igualmente por escrito, nos quinze dias seguintes ao da notificação da acusação.

### CAPÍTULO IV

#### Das eleições, orgânica e funcionamento

#### Artigo 11.º

##### (Órgãos sociais)

1- São órgãos sociais da ACIRO:

a) A assembleia geral;

b) O conselho fiscal;

c) A direcção.

2- Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção serão eleitos por mandatos de três anos.

3- Findo o período dos mandatos, os membros dos órgãos sociais eleitos conservar-se-ão, para todos os efeitos legais no exercício dos seus cargos até que novos membros eleitos sejam empossados.

4- Nenhum associado ou seu representante poderá desempenhar funções em mais de que um cargo social efectivo.

5- No caso de vacatura de cargos sociais, por renúncia do mandato, expressa ou tácita, que reduza um órgão social a menos de dois terços da sua composição, será convocada, extraordinariamente, uma reunião da assembleia geral para o preenchimento das vagas existentes até final do mandato, sendo os candidatos propostos exclusivamente até final do mandato, sendo os candidatos propostos exclusivamente pela direcção.

### SECÇÃO I

#### Eleições dos corpos sociais

#### Artigo 12.º

##### (Eleitores)

1- São eleitores todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, admitidos há, pelo menos, seis meses, e cuja situação contributiva esteja regularizada perante a ACIRO.

2- Considera-se situação contributiva regularizada a não existência, até quinze dias antes do acto eleitoral, de quotas ou de quaisquer outras contribuições aprovadas pelos órgãos sociais competentes, com atraso de pagamento superior a três meses.

### Artigo 13.º

#### (Convocação e realização da assembleia eleitoral)

1- A assembleia eleitoral realizar-se-á durante o mês de março do primeiro ano do novo mandato e será convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, expressamente para esse fim, com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de cartas convocatórias a todos os associados e pelas demais formas, legalmente, impostas.

2- Da convocação constará o dia, a hora e o local da assembleia eleitoral, a data limite para a apresentação de candidaturas aos órgãos e cargos sociais a preencher por eleição e, bem assim, a data da nova votação, em caso de empate no primeiro acto eleitoral.

### Artigo 14.º

#### (Cadernos eleitorais)

1- A lista dos associados eleitores, no pleno gozo dos seus direitos, será afixada na sede da ACIRO depois de rubricada pelo presidente da mesa da assembleia geral, nos 8 dias antecedentes à data da realização do acto eleitoral.

2- Qualquer associado poderá, até à véspera da assembleia eleitoral, reclamar, por escrito, da inclusão ou omissão de qualquer eleitor.

3- As reclamações apresentadas serão apreciadas pela mesa da assembleia geral.

4- A relação dos eleitores, rectificada em função da procedência de eventuais reclamações, constituirá o caderno eleitoral e servirá para descarga e verificação da votação.

### Artigo 15.º

#### (Apresentação e relação de candidaturas)

1- A apresentação de candidaturas será feita ao presidente da mesa da assembleia geral até 10 dias antes do acto eleitoral. Findo este prazo não serão aceites quaisquer candidaturas.

2- As candidaturas apresentadas nos termos do número anterior, deverão ser aceites de forma expressa pelos candidatos propostos e terão, obrigatoriamente, um mandatário.

3- As candidaturas para os órgãos sociais a eleger, apresentadas pelos associados, serão subscritas, no mínimo, por 50 associados proponentes, no pleno gozo dos seus direitos.

4- Deverão existir sempre listas para os órgãos a eleger apresentadas pela direcção em exercício.

5- Nas listas serão sempre indicados os cargos para que os candidatos são propostos.

6- Na constituição das listas de candidaturas, dever-se-á ter em consideração os diferentes ramos de actividades que os candidatos exercem exclusivamente ou predominantemente, por forma a evitar, tanto quanto possível, coincidências de ramos de actividades em cada um dos órgãos a eleger.

7- Até ao oitavo dia anterior ao acto eleitoral, o presidente da mesa da assembleia geral elaborará uma relação das candidaturas aceites, da qual constará o nome do associado e do seu representante, o órgão para que é proposto e o cargo a que é candidato.

8- A partir da relação a que se refere o número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral mandará elaborar as listas das candidaturas respectivas, atribuindo-lhes uma ordem alfabética de acordo com a cronologia da sua apresentação.

9- As listas admitidas poderão, se assim o entenderem, apresentar e fazer divulgar os seus programas eleitorais.

### Artigo 16.º

#### (Votação e fiscalização)

1- A votação é secreta.

2- É permitido o voto por delegação passada a outro associado, nos termos dos números 2 e 3 do artigo 23.º dos estatutos.

3- Para fiscalização do acto eleitoral, serão agregados à mesa os mandatários das candidaturas, cabendo ao secretário e ao vice-presidente a função de escrutinadores.

## Artigo 17.º

### (Apuramento do acto eleitoral)

1- Logo que seja encerrada a votação, proceder-se-á ao apuramento final, através da contagem dos votos entrados nas urnas e da descarga no caderno eleitoral, considerando-se eleita, para cada órgão, a lista mais votada.

2- Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação, nos termos estabelecidos na convocatória para o acto eleitoral.

3- A proclamação da lista mais votada será feita logo que terminado o apuramento.

4- Concluído o acto eleitoral, será lavrada a respectiva acta, da qual constarão obrigatoriamente os resultados eleitorais e quaisquer ocorrências extraordinárias que se tenham verificado.

## Artigo 18.º

### (Posse)

Os candidatos eleitos para os diversos cargos sociais deverão tomar posse, perante o presidente da mesa da assembleia geral em exercício, até ao 15.º dia após o apuramento dos resultados eleitorais.

## SECÇÃO II

### Da assembleia geral

## Artigo 19.º

### (Composição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

## Artigo 20.º

### (Competência)

1- Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, o conselho fiscal e a direcção;
- b) Discutir e votar quaisquer alterações aos estatutos;
- c) Discutir e votar quaisquer regulamentos que a direcção submeta á sua apreciação;
- d) Discutir o parecer do conselho fiscal e votar o relatório da direcção e as contas da gerência;
- e) Discutir e votar os esquemas de quotização e outras contribuições dos associados;
- f) Definir as linhas gerais de orientação da ACIRO, nomeadamente deliberar sobre o que lhe for proposto em relação ao determinado na alínea e) do artigo 3.º destes estatutos;
- g) Votar a transferência da sede da ACIRO, quando tal implique a sua mudança para fora da cidade de Torres Vedras;
- h) Decidir acerca da aquisição, alienação e oneração de bens imóveis da ACIRO, depois de ouvidos o parecer do conselho fiscal, desde que esse assunto conste expressamente da ordem de trabalhos;
- i) Pronunciar-se sobre os recursos que lhe sejam submetidos para apreciação, nos termos destes estatutos;
- j) Aplicar a pena de expulsão a qualquer associado, sob proposta da direcção;
- k) Deliberar sobre a dissolução e liquidação da ACIRO;
- l) Apreciar e deliberar sobre outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei e pelos estatutos.

2- Em caso de destituição ou demissão da direcção, a assembleia geral nomeará uma comissão administrativa, com o mínimo de cinco e o máximo de nove membros, á qual competirá assegurar a gestão corrente da ACIRO e promover a realização de novas eleições a efectuar até sessenta dias após a data da reunião da assembleia geral que determinou a destituição ou aceitou a demissão.

3- Em caso de destituição ou demissão da mesa ou do conselho fiscal, proceder-se-á à realização de novas eleições nos sessenta dias seguintes à data da reunião da assembleia geral que determinou a destituição ou aceitou a demissão.

4- A assembleia eleitoral para eleição de nova mesa será convocada pelo presidente do conselho fiscal.

5- Qualquer dos órgãos eleitos nos termos dos números 2 e 3 deste artigo e do número 5 do artigo 11.º, completará o mandato do órgão que substituiu.

#### Artigo 21.º

##### (Competência do presidente da mesa)

1- Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar, nos termos estatutários, as reuniões da assembleia geral, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;

b) Dar posse aos membros eleitos dos órgãos sociais;

c) Tomar conhecimento de quaisquer pedidos de demissão de membros eleitos dos órgãos sociais e, bem assim de situações que impliquem a renúncia de mandato;

d) Participar, sempre que assim entender, nas reuniões de direcção, sem direito a voto.

2- O vice-presidente substituirá o presidente da mesa nas suas ausências ou impedimentos. Quando aquele também se encontrar impedido, tal substituição será feita pelo secretário.

3- Os lugares vagos na mesa da assembleia geral serão preenchidos com membros presentes designados «ad hoc».

4- Em caso de ausência de todos os membros eleitos para a mesa da assembleia geral, será designado «ad hoc» o presidente da mesa, que convidará para o secretariado dois membros presentes.

#### Artigo 22.º

##### (Reuniões)

1- A assembleia geral reúne ordinariamente no primeiro trimestre de cada ano para efeitos do disposto na alínea d) do número 1 do artigo 20.º e no número 1 do artigo 13.º e, extraordinariamente, sempre que para tal seja convocada, por iniciativa do presidente da mesa, ou a requerimento da direcção ou ainda a pedido de, pelo menos, 10 % ou 200 dos seus associados, no pleno gozo dos seus direitos.

2- A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocação desde que estejam presentes ou representados pelo menos, metade e mais um dos seus membros. Quando assim não aconteça, funcionará, com qualquer número, meia hora depois, no mínimo, ou até 10 dias, no máximo em segunda convocação.

3- Tratando-se de reunião extraordinária, convocada a requerimento dos associados, será obrigatória a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

#### Artigo 23.º

##### (Funcionamento)

1- Os associados poderão fazer-se representar, nas reuniões da assembleia geral, por representantes, devidamente credenciados.

2- É permitida a representação dos membros da assembleia geral por delegação passada a outro associado, não podendo no entanto, nenhum membro representar mais do que dois outros.

3- A delegação noutro associado far-se-á por carta autenticada com o carimbo do representado e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 24.º

##### (Votação)

As deliberações da assembleia geral serão tomadas de acordo com o princípio «um associado - Um voto».

#### Artigo 25.º

##### (Convocatória e ordem de trabalhos)

1- A convocação para qualquer reunião far-se-á por avisos convocatórios dirigidos aos associados com a antecedência mínima de 10 dias, e pelas demais formas, legalmente, impostas.

2- Nas reuniões ordinárias da assembleia geral, o presidente da mesa poderá conceder um período depois da ordem de trabalhos, que não deverá exceder trinta minutos, para apreciação de assuntos de interesse comum dos associados, sem efeitos deliberativos.

## Artigo 26.º

**(Deliberações)**

1- Em qualquer reunião da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos.

2- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos membros presentes ou representados salvo o disposto nos artigos 43.º e 44.º e constarão das respectivas actas.

## SECÇÃO III

**Do conselho fiscal**

## Artigo 27.º

**(Composição)**

O conselho fiscal é composto por três membros efectivos (um presidente e dois vogais) e por um suplente.

## Artigo 28.º

**(Competência)**

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar os actos da direcção, examinar a contabilidade e conferir os documentos comprovativos das despesas e receitas;
- b) Emitir parecer sobre o relatório da direcção e as contas de gerência de cada exercício;
- c) Dar parecer sobre a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis e a contracção de empréstimos;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral quando o julgue necessário;
- e) Convocar, por intermédio do seu presidente, a assembleia geral, nos termos e para os efeitos do disposto no número 4 do artigo 20.º;
- f) Participar, sempre que assim entender, nas reuniões da direcção, sem direito a voto;
- g) Convocar, reuniões de direcção sempre que o julgue necessário;
- h) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei e pelos estatutos.

## Artigo 29.º

**(Funcionamento e vinculação)**

- 1- O conselho fiscal reunirá ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre.
- 2- Extraordinariamente reunirá sempre que for convocada pelo seu presidente, pela maioria dos seus membros ou a pedido da direcção.
- 3- A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal será feita com a antecedência mínima de oito dias.
- 4- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de votos dos presentes e constarão das respectivas actas.

## SECÇÃO IV

**Da direcção**

## Artigo 30.º

**(Composição)**

- 1- A direcção é composta por sete membros efectivos (um presidente, quatro vice-presidentes, dois vogais) e por três suplentes.
- 2- A falta não justificada de um membro da direcção a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas no decurso do mesmo ano civil, implica a revogação do mandato.
- 3- As faltas justificadas que determinem o impedimento de um membro da direcção, por um período superior a três meses, implicarão a sua substituição temporária no cargo.
- 4- As vagas definitivas ou temporárias serão preenchidas, por escolha da direcção, pelos membros suplentes.

## Artigo 31.º

**(Competência)**

1- Compete à direcção:

- a) Gerir a ACIRO, praticando todos os actos necessários à realização dos seus fins;
- b) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia geral;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços, admitir pessoal e fixar-lhes categoria e vencimento;
- d) Decidir sobre a admissão e demissão de associados;
- e) Elaborar os regulamentos que entenda por convenientes, submetendo-os, ou não, á aprovação da assembleia geral;
- f) Elaborar, durante o mês de novembro de cada ano, o orçamento ordinário para o ano seguinte e, em qualquer data, os suplementares que entenda por necessário;
- g) Propor e submeter à votação da assembleia geral, o esquema de quotizações anual ou outras contribuições financeiras dos associados;
- h) Elaborar o relatório e contas de gerência respeitantes ao exercício do ano anterior e apresentá-los à discussão e votação da assembleia geral, com o parecer do conselho fiscal;
- i) Propor a modificação parcial ou total dos estatutos e submetê-la à discussão e votação da assembleia geral;
- j) Propor à assembleia geral a abertura de delegações ou qualquer outra forma de representação, bem como a definição de competências e áreas de jurisdição;
- k) Adquirir, alienar e onerar bens imóveis, bem como contrair empréstimos, mediante parecer do conselho fiscal e aprovação em assembleia geral;
- l) Aplicar sanções nos termos estatutários e regulamentares;
- m) Até trinta dias após a data da sua posse, promover a entrada em funcionamento das comissões representativas dos ramos de actividade, nos termos do artigo 36.º destes estatutos;
- n) Requerer a convocação da assembleia geral ou do conselho fiscal quando o julgar necessário;
- o) Nomear as comissões que entender para fins específicos;
- p) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, pelos estatutos ou por regulamentos.

## Artigo 32.º

**(Competência do presidente da direcção)**

1- Compete ao presidente de direcção, em especial:

- a) Representar a ACIRO, em juízo e fora dele;
  - b) Convocar a direcção e presidir às suas reuniões;
  - c) Promover a coordenação geral da actividade da ACIRO e orientar superiormente os respectivos serviços;
  - d) Zelar pelos interesses e prestígio da ACIRO e pelo cumprimento de todas as disposições legais aplicáveis à vida interna da ACIRO;
  - e) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos ou por regulamentos.
- 2- Aos vice-presidentes compete cooperar com o presidente substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções que este neles delegar.

3- Na falta ou impedimento definitivo do presidente, as suas funções passam a ser exercidas pelo vice-presidente que os membros da direcção escolheram entre si.

4- O presidente da direcção poderá delegar parte das suas funções de representação em qualquer membro da direcção.

## Artigo 33.º

**(Funcionamento)**

1- A direcção reunirá em sessão ordinária, pelo menos, duas vezes por mês, e extraordinariamente sempre que, para tal seja convocada pelo presidente ou pela maioria dos seus membros.

2- Cada membro disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3- A direcção não poderá reunir nem deliberar se não estiverem presentes a maioria dos seus membros.

4- Às reuniões da direcção poderão assistir, sem voto, os membros da mesa da assembleia geral e os do conselho fiscal.

## Artigo 34.º

### (Vinculação)

1- Para obrigar a ACIRO são necessárias e bastante as assinaturas de dois membros da direcção, uma das quais deverá ser a do presidente ou do vice-presidente indigitado.

2- Os actos de mero expediente poderão ser assinados por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

3- As deliberações da direcção serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes e constarão das respectivas actas.

4- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis.

5- São isentos de responsabilidade os membros da direcção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que não tendo estado presentes à reunião respectiva, lavrem o seu protesto na acta da primeira reunião a que assistirem.

## SECÇÃO VI

### Das comissões representativas dos ramos de actividade

## Artigo 35.º

### (Composição e reunião)

1- As comissões representativas dos ramos de actividade são formadas por três representantes do sector de actividade a que pertencerem, nomeadamente pela direcção em exercício.

2- Cada comissão elegerá o seu presidente, ao qual competirá a convocação de reuniões e a respectiva presidência.

3- O mandato das comissões terminará com o mandato da direcção.

4- Parágrafo único. Haverá tantas comissões quantas os ramos de actividade genérica ou afim que integram a ACIRO.

## Artigo 36.º

### (Competência)

Compete às comissões representativas dos ramos de actividade:

a) Proceder ao estudo das condições económicas em que as suas actividades se exercem e propor à direcção medidas que considere necessárias para a resolução dos problemas prementes;

b) Colaborar com a direcção em tudo o que diga respeito às medidas que visem o progresso e o desenvolvimento do sector de actividade a que estão ligados.

## CAPÍTULO V

### Do regime financeiro

## Artigo 37.º

### (Receitas)

1- Constituem receitas da ACIRO:

a) O produto da quotização paga pelos associados;

b) As contribuições que vierem a ser criadas para os fundos da ACIRO;

c) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;

d) As contribuições ou donativos extraordinários dos associados, de quaisquer empresas ou outras organizações;

e) As participações, previamente acordadas, correspondentes ao pagamento de trabalhos específicos solicitados pelos associados;

f) Os valores que, por força da lei, regulamentos ou disposição contratual lhe sejam atribuídos a título gratuito ou oneroso.

2- As receitas serão depositadas em conta da ACIRO, em qualquer estabelecimento de crédito, determinado pela direcção, podendo um funcionário qualificado dispor em «caixa» do dinheiro ou valores necessários para fundo de maneo.

#### Artigo 38.º

##### (Despesas)

Constitui despesas da ACIRO:

- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias desde que orçamentalmente previstos e autorizados pela direcção, no exercício das suas competências;
- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participação ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto;
- c) Quaisquer outras despesas autorizadas.

#### Artigo 39.º

##### (Relatório de contas)

O relatório de contas e as contas de gerência anuais serão apreciados e votados em reunião da assembleia geral até final do 1.º trimestre do ano seguinte ao exercício a que respeitem.

### CAPÍTULO VI

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 40.º

##### (Ano social)

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 41.º

##### (Alteração dos estatutos)

1- Quaisquer propostas de alteração aos estatutos, cumpridas as formalidades neles determinados, serão submetidos á aprovação da assembleia geral, em reunião extraordinária expressamente convocada para o efeito.

2- A convocação da assembleia geral, para alteração dos estatutos, será feita, por avisos convocatórios, com a antecedência de, pelo menos, 21 dias, e pelas demais formas, legalmente, impostas, e acompanhada do texto das alterações propostas.

3- As deliberações sobre alterações aos estatutos exigem uma maioria de três quartos do número dos associados presentes.

#### Artigo 42.º

##### (Dissolução e liquidação)

1- A ACIRO só poderá ser dissolvida por deliberação tomada por maioria de três quartos dos seus associados, reunidos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias.

2- Para cumprimento do disposto no número anterior não será admissível o voto por procuração.

3- A assembleia geral que votar a dissolução da ACIRO designará logo os membros que constituirão a comissão liquidatária, fixando o prazo e as condições de liquidação e, bem assim o destino a dar ao património disponível.

#### Artigo 43.º

A ACIRO assumirá todos os direitos e obrigações contratuais e extracontratuais da ACCO - Associação Comercial dos Concelhos do Oeste, nomeadamente todas as participações sociais noutras sociedades.

Artigo 44.º

Nos 90 dias posteriores à publicação dos presentes estatutos, será convocada uma assembleia eleitoral, nos termos dos mesmos, para a eleição dos corpos sociais.

Artigo 45.º

**(Entrada em vigor destes estatutos)**

Os presentes estatutos entrarão em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação.

Registado em 18 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 161 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **ALI - Associação de Apoio Domiciliário, de Lares e Casas de Repouso de Idosos - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de março de 2026 para o mandato de três anos.

Presidente - 3 Anjos - Lar 3.<sup>a</sup> Idade, L.<sup>da</sup>, representada por Luís Filipe Santos Fonseca.

Vice-presidente - Peaceful Life, L.<sup>da</sup>, representada por Gonçalo Afonso Abreu.

Vogal - Residência Geriátrica e Centro de Dia Luxtejo, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Bruno Alexandre Martins Guerreiro e Castanheira.

Secretário - Idosos em Família - Lar 3.<sup>a</sup> Idade de Fernanda Luís e Filhos, L.<sup>da</sup>, representada por Luís Miguel da Conceição dos Santos.

Tesoureiro - A Saúde em Sua Casa - Cuidados de Saúde Humana, L.<sup>da</sup>, representada por José Carlos Rodrigues Delgado Testas.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## II - DIREÇÃO

**Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de abril de 2026 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM, representada por Gustavo Paulo Duarte.

Vice-presidente executivo - Associação Nacional das Farmácias - ANF, representada por Paulo Marques Fernandes.

Vice-presidente - ACAP - Associação Automóvel de Portugal, representada por Helder Pedro.

Vice-presidente executivo - ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria, representada por Lino Ferreira.

Vice-presidente - Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa, representada por Nuno Pinto de Magalhães.

Vice-presidente executivo - ALF - Associação Portuguesa de Leasing, Factoring e Renting, representada por Luís Pina Augusto.

Vice-presidente - ASSOFT - Associação Portuguesa de Software, representada por Luís Teodoro.

Vice-presidente executivo (tesoureiro) - ANIPE - Associação Nacional de Instituições de Pagamento e Moeda Eletrónica, representada por Vasco de Mello.

Vice-presidente - Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal - APE-MIP, representada por Patrícia Barão.

Vogal - Associação de Marcas de Retalho e Restauração - AMRR, representada por Miguel Pina Martins.

Vogal - ANECRA - Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel, representada por Alexandre Ferreira.

Vogal - Associação dos Comerciantes do Porto, representada por Holden Rubens de Carvalho.

Vogal - Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS, representada por João Cardoso de Albuquerque.

Vogal - APCC - Associação Portuguesa de Contact Centers, representada por Ana Nóbrega Gonçalves.

Vogal - Associação Portuguesa de Facility Services - APFS, representada por Fátima Portulez.

Vogal - Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP, representada por Sónia Ferreira.

Vogal - ACAI - Associação de Empresas de Consultoria e Avaliação Imobiliária, representada por Jorge Bota.

Vogal suplente - GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, representada por Vêrter Silva Gomes.

Vogal suplente - Associação Nacional dos Ópticos, representada por José Carlos Cardoso.

Vogal suplente - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara do Comércio e Indústria da Madeira, representada por António Jardim Fernandes.

Vogal suplente - Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas, representada por Rudolfo Cardoso.

Vogal suplente - Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e dos Recursos Humanos - APESPE-RH, representada por João Luís Umbelino.

Vogal suplente - APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial, representada por Mário Parra da Silva.

Vogal suplente - Associação Portuguesa dos Profissionais do Setor Funerário, representada por Paulo Moniz Carreira.

Vogal suplente - Associação Nacional das Escolas Profissionais - ANESPO, representada por Amadeu Macedo Dinis.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 5 de maio de 2026 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Ana Lage.  
Nuno Nunes.  
Júlia Garcia.  
Nuno Amado.  
Armando Felizardo.

Suplentes:

Fábio Martins.  
Pedro Cabral.  
Pedro Monteiro.

Registado em 18 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 69 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Synthomer (Portugal), SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 7 de maio de 2026 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Carlos Alberto Martins Fonseca.  
Susana Ferreira Oliveira Veloso.  
Bruno Rego Lopes.

Suplentes:

Márcia Filipa Silva Meneses.  
João Paulo da Costa Caetano.  
Rui Noel Tomás da Silva.

Registado em 13 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 69 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Castrol Portugal, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 2 de abril de 2026, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Ana Rita Silva Rodrigues Carvalho.

Vogal - Paula Alexandra de Melo Palma da Silva Pereira.

Suplente:

Pedro Filipe Penisga de Carvalho Amado.

Registado em 19 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 69 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores eleita em 7 de novembro de 2024 para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2024, com substituições dos seus membros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2025 e n.º 48, de 29 de dezembro de 2025, foi efetuada a seguinte substituição:

Nelson Gomes Vaz é substituído por Rui Jorge Simões da Silva.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Câmara Municipal de Alfândega da Fé - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Alfândega da Fé, realizada em 24 de abril de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2026.

Efetivos:

Marisa Conceição Branco Castro.  
Francisco Eduardo Salgueiro Vilarés.  
Fernando José Dias Félix.

Suplentes:

Manuel João Almeida Lopes.  
Jaque Francisco de Oliveira.  
Sónia Maria Teixeira Vieira.

Registado em 13 maio de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 13, a fl. 172 do livro n.º 1.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães, realizada em 24 de abril de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2026.

Efetivos:

Susana Vitória de Almeida Borges Bártolo.  
Nelson Manuel Melo Fonseca.  
Susana Alexandra Seixas da Silva Moutinho.

Suplentes:

Paulo João Carvalho Pinto.  
Ana Filipa do Val Teixeira.  
Jaime Adelino Rodrigues Lopes.

Registado em 13 maio de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 20, a fl. 173 do livro n.º 1.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Câmara Municipal de Bragança - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Bragança, realizada em 24 de abril de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2026.

Efetivos:

Cátia Raquel Pinheiro Bastos.  
Delfim Manuel Preto Gralhós.  
Estefânia Ferreira Pereira.  
Vera Lúcia Evangelista Esteves.  
Anabela Susana Vaz.

Suplentes:

Sandra Cristina Vaz.  
António Augusto Vila Araújo.  
Mariana Afonso Galhardo Vaqueiro.  
Cristiano Guildino Fernandes Correia.  
José Elias Pires Rodrigues.

Registado em 13 maio de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 19, a fl. 173 do livro n.º 1.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta, realizada em 24 de abril de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2026.

Efetivos:

Alexandre Manuel Sousa Fileno.  
Manuel Carlos Constâncio.  
Jorge Filipe Rentes Ferrás.

Suplentes:

Manuel Augusto Nascimento Estácio.  
Luis Manuel Silva Teixeira.  
Delmino Domingos Alves Ferreira.

Registado em 13 maio de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 12, a fl. 172 do livro n.º 1.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros, realizada em 24 de abril de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2026.

Efetivos:

Berta do Carmo Peredo Ciríaco.  
Belisa Maria Silva Pinto Rua.  
Hugo Manuel Trindade Pinto.  
João Paulo Janes da Costa.

Suplentes:

Vera Lúcia Monteiro Filipe.  
Emídio Manuel Periera Barreira.  
Eduardo Alberto Martins Vaz.  
Joaquim Manuel Gonçalves Paradela.

Registado em 13 maio de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 11, a fl. 172 do livro n.º 1.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Câmara Municipal de Vila Flor - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vila Flor, realizada em 24 abril de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2026.

Efetivos:

Bruno Miguel Henrique Nogueira.  
Ânia Raquel Dionísio Teixeira.  
Silvia Marina Garcia Ferreira.

Suplentes:

Anabela Moura Marcelino.  
Teresa Assunção Carvalho Silva Sousa.  
Fátima Alexandra Leocádio Assunção.

Registado em 14 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 14, a fl. 172 do livro n.º 1.

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Câmara Municipal de Mogadouro - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Mogadouro, realizada em 24 abril de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2026.

Efetivos:

Artur Teixeira Marques da Silva.  
António Maria Fontoura.  
Rui Manuel Fernandes.

Suplentes:

Rui Norberto Pinto Mesquita.  
António Joaquim Marcos Carrasco.  
Cesar Nascimento Rodrigues.

Registado em 14 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 15, a fl. 173 do livro n.º 1.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Câmara Municipal de Vimioso - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vimioso, realizada em 24 abril de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2026.

Efetivos:

José Amadeu Vara Rodrigues.  
Emílio José Torrão Esteves.  
Henrique Pires Alves.

Suplentes:

Sérgio Henrique Vara Rodrigues.  
José Aquilino Preto Torrão.  
José António Ataíde do Fundo.

Registado em 15 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 16, a fl. 173 do livro n.º 1.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Câmara Municipal de Torre de Moncorvo - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Torre de Moncorvo, realizada em 24 abril de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2026.

Efetivos:

André Filipe Teixeira Pinto.  
Rui Jorge Gonçalves Valente.  
Júlio Paulo Campos Pontes.

Suplentes:

Adriano João Mendes Valado.  
Paulo Jorge dos Santos Moreira.  
Tiago Filipe Garcia Neto.

Registado em 15 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 17, a fl. 173 do livro n.º 1.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Câmara Municipal de Miranda do Douro - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Miranda do Douro, realizada em 24 abril de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2026.

Efetivos:

Maria Martinha Francisco Conceição.  
Isaura Maria Branco Martinho Martins.  
António Mário Raposo Teixeira.

Suplentes:

Martina Falcão de Castro.  
Paulo da Cruz Igreja João.  
Júlio Augusto Pires Afonso.

Registado em 15 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 18, a fl. 173 do livro n.º 1.

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Laboratório - Fundição**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1.**)
- **Técnico/a de Projeto de Moldes e Modelos - Fundição**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2.**)
- **Operador/a de Produção Agropecuária**, ao qual corresponde o nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3.**)

**Anexo 1:****TÉCNICO/A DE LABORATÓRIO - FUNDIÇÃO****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>1</sup>**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Laboratório - Fundição**DESCRIÇÃO GERAL:** Efetuar análises e ensaios de produtos e de materiais, a fim de verificar a sua conformidade com as especificações técnicas e as normas da qualidade, tendo em vista o controlo do processo e da qualidade das peças fundidas e cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho, de proteção ambiental e de gestão de resíduos aplicáveis.

---

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

### UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

#### UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar desenhos de peças e de componentes mecânicos	4,50
	02	Efetuar a medição e verificação de peças e componentes mecânicos	2,25
	03	Executar ensaios de metalografia	4,50
	04	Analisar as microestruturas metálicas	2,25
	05	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho e ambientais em contexto industrial	2,25
	06	Implementar práticas de gestão do tempo e organização do trabalho	2,25
	07	Adotar práticas de gestão da qualidade na indústria	4,50
	08	Avaliar e executar os processos de fundição	4,50
	09	Analisar as características e as propriedades das areias de fundição	4,50
	10	Executar técnicas de análise química	4,50
	11	Executar ensaios de espectrometria de emissão automática em ligas metálicas	2,25
	12	Implementar ensaios destrutivos	2,25
	13	Executar ensaios mecânicos em materiais metálicos	4,50
	14	Executar ensaios de ultrassons em materiais metálicos	4,50
	15	Implementar ensaios não destrutivos	2,25
	16	Implementar técnicas de controlo de processo	2,25
	17	Aplicar métodos estatísticos no controlo dos processos	2,25
	18	Avaliar as causas dos defeitos de fundição	2,25
	19	Calcular e ajustar a carga metálica no processo de fundição	2,25
	20	Implementar sistema e ferramentas de melhoria contínua	4,50
	21	Efetuar o controlo de peças em máquinas de medição por coordenadas CMM	2,25
	22	Estabelecer tratamentos térmicos	2,25
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>69,75</b>

Para obter a qualificação de Técnico/a de Laboratório - Fundição, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 20,25 pontos de crédito.

**UC OPCIONAIS**

<b>CÓDIGO UC</b>	<b>N.º UC</b>	<b>UNIDADES DE COMPETÊNCIA</b>	<b>PONTOS DE CRÉDITO</b>
	<b>01</b>	Monitorizar e executar operações de manutenção e conservação de equipamentos do processo de fundição	2,25
	<b>02</b>	Executar ensaios de microscopia eletrónica de varrimento	2,25
	<b>03</b>	Executar ensaios em tomografia computadorizada industrial	2,25
	<b>04</b>	Executar o processo de fusão de ligas metálicas	2,25
	<b>05</b>	Manobrar meios de elevação e transporte de carga	2,25
	<b>06</b>	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	<b>07</b>	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	<b>08</b>	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>90,00</b>

**Anexo 2:****TÉCNICO/A DE PROJETO DE MOLDES E MODELOS - FUNDIÇÃO****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>2</sup>**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Projeto de Moldes e Modelos - Fundição**DESCRIÇÃO GERAL:** Conceber e executar ferramentas de moldação, nomeadamente moldes, modelos, placas-molde e caixas de macho, a fim de serem utilizadas no fabrico de peças fundidas, cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho, de proteção ambiental e de gestão de resíduos aplicáveis.

---

<sup>2</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

### UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

#### UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar desenhos de peças e de componentes mecânicos	4,50
	02	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho e ambientais em contexto industrial	2,25
	03	Operar máquinas de corte, desbaste e lixagem no fabrico peças em madeira	2,25
	04	Executar as operações de bancada, em madeira, com ferramentas manuais	2,25
	05	Executar as operações de torneamento e fresagem de peças de madeira em tornos de peito e fresadoras mecânicas	2,25
	06	Avaliar e executar os processos de fundição	4,50
	07	Efetuar a medição e verificação de peças e componentes mecânicos	2,25
	08	Efetuar o traçado de moldes para fundição	4,50
	09	Executar moldes simples	4,50
	10	Efetuar a modelação 3D de peças e conjuntos simples em ferramentas de CAD	4,50
	11	Elaborar o desenho de moldes para fundição	4,50
	12	Executar moldes para fundição	4,50
	13	Aplicar as técnicas de reprodução de moldes	4,50
	14	Aplicar moldes ou modelos em resina em placa molde	4,50
	15	Projetar placas molde para fundição	4,50
	16	Aplicar modelos em placas molde	4,50
	17	Executar as operações de manutenção e armazenamento dos moldes	2,25
	18	Elaborar programas de fabrico em fresadoras CNC	4,50
	19	Organizar e executar as atividades de <i>setup</i> em fresadoras CNC	4,50
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>72,00</b>

Para obter a qualificação de Técnico/a de Projeto de Moldes e Modelos - Fundição, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

**UC OPCIONAIS**

<b>CÓDIGO UC</b>	<b>N.º UC</b>	<b>UNIDADES DE COMPETÊNCIA</b>	<b>PONTOS DE CRÉDITO</b>
	<b>01</b>	Executar e monitorizar o processo de maquinação em fresadoras CNC	4,50
	<b>02</b>	Produzir peças mecânicas simples com tecnologia de fabrico aditivo	2,25
	<b>03</b>	Efetuar o controlo de peças em máquinas de medição por coordenadas CMM	2,25
	<b>04</b>	Realizar estudos de métodos e tempos	4,50
	<b>05</b>	Adotar práticas de gestão da qualidade na indústria	4,50
	<b>06</b>	Avaliar as causas dos defeitos de fundição	2,25
	<b>07</b>	Desenhar peças recorrendo a ferramentas CAD 3D - Sólidos	4,50
	<b>08</b>	Desenhar peças recorrendo a ferramentas CAD 3D - Superfícies	4,50
	<b>09</b>	Promover práticas industriais sustentáveis no âmbito da gestão ambiental	4,50
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>90,00</b>

**Anexo 3:****OPERADOR/A DE PRODUÇÃO AGROPECUÁRIA****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>3</sup>**QUALIFICAÇÃO:** Operador/a de Produção Agropecuária**DESCRIÇÃO GERAL:** Executar as operações e atividades de produção agrícola e pecuária, aplicando as técnicas e modos de produção respeitando as normas de preservação ambiental, proteção e bem-estar animal, segurança alimentar, saúde pública e de segurança e saúde no trabalho.

---

<sup>3</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

### UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

#### UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Monitorizar e executar operações de manutenção de equipamentos e máquinas agrícolas	4,50
	02	Mobilizar o terreno para a instalação de culturas	4,50
	03	Aplicar os processos e métodos de correção e fertilização do solo	2,25
	04	Executar os processos e métodos de sementeira e plantação	2,25
	05	Instalar culturas protegidas e aplicar técnicas de propagação vegetativa	2,25
	06	Implementar processos e métodos de proteção fitossanitária das culturas	4,50
	07	Executar as técnicas de condução de culturas em pomares	4,50
	08	Planear e implementar sistemas de rega e de drenagem	4,50
	09	Preparar, administrar e monitorizar a alimentação animal	4,50
	10	Implementar medidas higio-sanitárias e de profilaxia médica	4,50
	11	Executar a identificação, marcação e o registo de animais	4,50
	12	Executar o plano operacional em unidades de produção de bovinos e equinos	4,50
	13	Executar o plano operacional em unidades de produção cunícula	2,25
	14	Executar o plano operacional em unidades de produção avícola	2,25
	15	Executar o plano operacional em unidades de produção de suínos	4,50
	16	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola	2,25
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>58,50</b>

**Para obter a qualificação de Operador/a de Produção Agropecuária, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 20,25 pontos de crédito.**

## UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Monitorizar e executar operações de manutenção das instalações e equipamentos e de gestão de efluentes em bovinicultura	4,50
	02	Realizar e monitorizar a ordenha de bovinos de leite	4,50
	03	Executar e monitorizar a alimentação de um efetivo bovino	4,50
	04	Implementar e monitorizar o plano de reprodução de um efetivo bovino	2,25
	05	Implementar medidas higiossanitárias e o plano de profilaxia médica em um efetivo bovino	4,50
	06	Planear e monitorizar o transporte de curta duração de ruminantes e equinos	2,25
	07	Planear e monitorizar o transporte de longa duração de ruminantes e equinos	2,25
	08	Realizar a bovinicultura em modo produção integrado	4,50
	09	Efetuar as operações de gestão de um efetivo bovino em modo de produção biológico	4,50
	10	Implementar e monitorizar as normas de proteção e bem-estar animal de ruminantes e equinos nos locais de criação	2,25
	11	Implementar o plano de inseminação artificial em bovinos	4,50
	12	Avaliar e monitorizar a eficiência reprodutiva e inseminação artificial em bovinos	4,50
	13	Monitorizar e executar operações de manutenção das instalações e equipamentos e de gestão de efluentes em ovinos e caprinos	4,50
	14	Realizar e monitorizar a ordenhar de ovinos e caprinos de leite	4,50
	15	Executar e monitorizar a alimentação de um efetivo de ovinos e caprinos	4,50
	16	Implementar e monitorizar o plano de reprodução em um efetivo de ovinos e caprinos	4,50
	17	Implementar medidas higiossanitárias e o plano de profilaxia médica em um efetivo ovino e caprino	4,50
	18	Planear e monitorizar o transporte de curta duração de ovinos e caprinos	2,25
	19	Planear e monitorizar o transporte de longa duração de ovinos e caprinos	2,25
	20	Implementar o plano de inseminação artificial em ovinos e caprinos	4,50
	21	Realizar a ovinicultura e caprinicultura em modo de produção integrado	4,50
	22	Realizar ovinicultura e a caprinicultura em modo de produção biológico	4,50
	23	Monitorizar e executar operações de manutenção das instalações e equipamentos e de gestão de efluentes em cunicultura	4,50
	24	Executar e monitorizar a alimentação de um efetivo cunícola	4,50
	25	Implementar e monitorizar o plano de reprodução de um efetivo cunícola	4,50
	26	Implementar medidas higiossanitárias e o plano de profilaxia médica em um efetivo cunícola	4,50
	27	Implementar o plano de inseminação artificial em coelhos	4,50
	28	Planear e monitorizar o transporte de curta duração de coelhos	2,25
	29	Planear e monitorizar o transporte de longa duração de coelhos	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	30	Realizar a cunicultura em modo produção integrado	4,50
	31	Realizar a cunicultura em modo de produção biológico	4,50
	32	Implementar e monitorizar as normas de proteção e bem-estar animal de coelhos nos locais de criação	2,25
	33	Monitorizar e executar operações de manutenção das instalações e equipamentos e de gestão de efluentes em avicultura	4,50
	34	Executar e monitorizar a alimentação de um efetivo avícola	4,50
	35	Implementar e monitorizar o plano de reprodução de um efetivo avícola	4,50
	36	Implementar medidas higio-sanitárias e o plano de profilaxia médica em um efetivo avícola	4,50
	37	Realizar a produção de pintos do dia	4,50
	38	Planear e monitorizar o transporte de curta duração de aves	2,25
	39	Planear e monitorizar o transporte de longa duração de aves	2,25
	40	Implementar e monitorizar as normas de proteção e bem-estar animal de frangos nos locais de criação	2,25
	41	Realizar a avicultura em modo de produção integrado	4,50
	42	Realizar a produção de aves em modo de produção biológico	4,50
	43	Implementar e monitorizar as normas de proteção e bem-estar animal de aves reprodutoras, perus, patos, codornizes, avestruzes nos locais de criação	2,25
	44	Implementar e monitorizar as normas de proteção e bem-estar animal de galinhas poedeiras nos locais de criação	2,25
	45	Monitorizar e executar operações de manutenção das instalações e equipamentos e de gestão de efluentes em suinicultura	4,50
	46	Executar e monitorizar a alimentação de um efetivo de suínos	4,50
	47	Implementar e monitorizar o plano de reprodução de um efetivo de suínos	4,50
	48	Implementar medidas higio-sanitárias e o plano de profilaxia médica em um efetivo de suínos	4,50
	49	Realizar operações de inseminação artificial em suínos	4,50
	50	Avaliar e monitorizar a eficiência reprodutiva e inseminação artificial em suínos	4,50
	51	Planear e monitorizar o transporte de curta duração de suínos	2,25
	52	Planear e monitorizar o transporte de longa duração de suínos	2,25
	53	Realizar a suinicultura em modo de produção integrado	4,50
	54	Realizar a suinicultura em modo de produção biológico	4,50
	55	Implementar e monitorizar as normas de proteção e bem-estar animal de suínos nos locais de criação	2,25
	56	Planear e executar o manejo diário do cavalo	2,25
	57	Executar e monitorizar a alimentação do cavalo	2,25
	58	Implementar o plano de biossegurança em centros equestres e explorações agropecuárias	4,50
	59	Implementar medidas de profilaxia médica e medidas terapêuticas em centros e explorações equestres	2,25
	60	Auxiliar e colaborar nas atividades de reprodução de cavalos	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	61	Realizar operações de inseminação artificial em cavalos	4,50
	62	Planear e monitorizar o transporte de cavalos	4,50
	63	Colaborar no processo de ferrar o cavalo	4,50
	64	Planear, instalar e organizar apiários	4,50
	65	Executar e monitorizar a alimentação e implementar medidas profiláticas em colónias de abelhas	4,50
	66	Efetuar o povoamento e a multiplicação de colónias de abelhas	4,50
	67	Implementar os métodos de criação e introdução de rainhas	4,50
	68	Implementar medidas de profilaxia sanitária e medidas terapêuticas em apiários	4,50
	69	Executar as operações de extração e processamento do mel e de outros produtos apícolas	4,50
	70	Implementar processos de embalamento e armazenamento de mel e de outros produtos apícolas	4,50
	71	Produzir e valorizar os produtos derivados do mel	4,50
	72	Planear e implementar estratégias de comercialização para os produtos apícolas	4,50
	73	Implementar as operações de higienização e conservação das instalações apícolas	4,50
	74	Distribuir e comercializar produtos fitofarmacêuticos	2,25
	75	Aplicar produtos fitofarmacêuticos	2,25
	76	Atualizar competências na venda responsável de produtos fitofarmacêuticos	2,25
	77	Aplicar produtos fitofarmacêuticos com equipamentos de pulverização manual	2,25
	78	Implementar o plano de gestão de pragas	4,50
	79	Administrar produtos biocidas e utilizar outros dispositivos no controlo de pragas	4,50
	80	Colaborar na gestão de equipas e implementar medidas da qualidade e de valorização comercial no plano de controlo de pragas	4,50
	81	Implementar métodos e técnicas específicas de gestão de pragas	4,50
	82	Aplicar as regras do Código da Estrada	2,25
	83	Conduzir e operar o trator em segurança (COTS)	4,50
	84	Conduzir o trator com reboque e máquinas agrícola	4,50
	85	Monitorizar e executar operações de manutenção e regulação de tratores e máquinas agrícolas	4,50
	86	Implementar os processos e métodos de mobilização do solo	2,25
	87	Implementar os processos e métodos de sementeira e plantação	2,25
	88	Executar operações de correção e fertilização do solo	2,25
	89	Monitorizar e executar operações de manutenção de máquinas e equipamentos agrícolas	4,50
	90	Implementar o modo de produção integrado na exploração agropecuária	4,50
	91	Implementar o modo de produção biológico na exploração agropecuária	4,50
	92	Realizar e monitorizar a cultura do olival	4,50
	93	Realizar cultura do olival em modo de produção integrado	4,50

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	94	Realizar e monitorizar a cultura do olival em modo de produção biológico	4,50
	95	Implementar e monitorizar as atividades de nutrição e fertilização do olival	4,50
	96	Realizar e monitorizar as atividades de rega e drenagem do olival	4,50
	97	Realizar a propagação, condução e poda do olival	4,50
	98	Implementar medidas de controlo biológico e cultural na gestão de pragas, doenças e infestantes do olival	4,50
	99	Implementar as práticas culturais e de certificação de um olival	4,50
	100	Efetuar a análise sensorial do azeite	4,50
	101	Efetuar a extração de azeite	4,50
	102	Planear a produção de culturas forrageiras	2,25
	103	Regular e operar equipamento de corte de forragem	2,25
	104	Planear e efetuar a colheita, acondicionamento, conservação e transporte de produtos de culturas forrageiras e pratenses	4,50
	105	Implementar e monitorizar a cultura de prados, pastagens e forragens	4,50
	106	Realizar e monitorizar a cultura de prados, pastagens e forragens em modo de produção integrado	4,50
	107	Realizar e monitorizar a cultura de prados, pastagens e forragens em modo de produção biológico	4,50
	108	Realizar e monitorizar as atividades de rega e drenagem da cultura de cereais de outono/inverno	4,50
	109	Realizar e monitorizar a cultura de cereais de outono/inverno (aveia, centeio, cevada, trigo e triticales)	2,25
	110	Realizar e monitorizar a cultura de cereais de outono/inverno em modo de produção integrado (aveia, centeio, cevada, trigo e triticales)	2,25
	111	Realizar e monitorizar a cultura de cereais de outono/inverno em modo de produção biológico (aveia, centeio, cevada, trigo e triticales)	2,25
	112	Realizar atividades de rega e drenagem da cultura de leguminosas para grão	4,50
	113	Realizar e monitorizar a cultura de leguminosas para grão (ervilha, fava, feijão, grão-de-bico, lentilha, soja, cizirão, tremçoço)	2,25
	114	Realizar e monitorizar a cultura de leguminosas para grão (ervilha, fava, feijão, grão-de-bico, lentilha, soja, cizirão, tremçoço) em modo de produção integrado	2,25
	115	Realizar e monitorizar a cultura de leguminosas para grão (ervilha, fava, feijão, grão-de-bico, lentilha, soja, cizirão, tremçoço) em modo de produção biológica	2,25
	116	Realizar e monitorizar as atividades de rega e drenagem da cultura de milho e sorgo para grão	4,50
	117	Realizar e monitorizar a cultura de milho e sorgo para grão	2,25
	118	Realizar e monitorizar a cultura de milho e sorgo para grão em modo de produção integrado	2,25
	119	Realizar e monitorizar a cultura de milho e sorgo para grão em modo de produção biológico	2,25
	120	Realizar e monitorizar a cultura de arroz	2,25
	121	Realizar e monitorizar a cultura de arroz em modo de produção integrado	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	122	Realizar e monitorizar a cultura de arroz em modo de produção biológico	2,25
	123	Realizar e monitorizar as atividades de rega e drenagem da cultura de oleaginosas	4,50
	124	Realizar e monitorizar a cultura de oleaginosas	2,25
	125	Realizar e monitorizar a cultura de oleaginosas em modo de produção integrado	2,25
	126	Realizar e monitorizar a cultura de oleaginosas em modo de produção biológica	2,25
	127	Realizar e monitorizar as atividades de rega e drenagem em hortícolas	4,50
	128	Realizar e monitorizar a cultura de hortícola da família das apiáceas	4,50
	129	Realizar e monitorizar a cultura de hortícola família das apiáceas em modo de produção integrado	4,50
	130	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das aliáceas e Asparagáceas	4,50
	131	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das aliáceas e Asparagáceas em modo de produção integrado	4,50
	132	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das asteráceas	2,25
	133	Realizar e monitorizar a cultura de hortícola da família das asteráceas em modo de produção integrado	2,25
	134	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das brassicáceas	4,50
	135	Realizar a cultura de hortícola família das brassicáceas em modo de produção integrado	4,50
	136	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das cucurbitáceas	4,50
	137	Realizar a cultura de hortícolas da família das cucurbitáceas em modo de produção integrado	4,50
	138	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das fabáceas	4,50
	139	Realizar cultura de hortícolas-família das fabáceas em modo de produção integrado	4,50
	140	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das quenopodiáceas	4,50
	141	Realizar cultura de hortícola família das quenopodiáceas em modo de produção integrado	4,50
	142	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das rosáceas (morango)	2,25
	143	Realizar cultura de hortícola família das rosáceas (morango) em modo de produção integrado	2,25
	144	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas da família das solanáceas	2,25
	145	Realizar cultura de hortícolas família das solanáceas em modo de produção integrado	2,25
	146	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas em modo de produção biológico	4,50
	147	Realizar e monitorizar a cultura de hortícolas não comestíveis (flores de corte)	4,50
	148	Realizar e monitorizar culturas de hortícolas não comestíveis (flores de vaso)	4,50
	149	Realizar atividades de rega e drenagem de plantas aromáticas, medicinais e condimentares	4,50
	150	Realizar e monitorizar a cultura de plantas aromáticas, medicinais e condimentares	4,50

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	151	Realizar cultura de plantas aromáticas, medicinais e condimentares em modo de produção biológico	4,50
	152	Realizar e monitorizar a cultura de tabaco	2,25
	153	Realizar e monitorizar as culturas de linho têxtil	2,25
	154	Realizar e monitorizar a cultura de pomóideas (macieiras e pereiras)	4,50
	155	Realizar e monitorizar a cultura de pomóideas (macieiras e pereiras) em modo de produção integrado	4,50
	156	Realizar e monitorizar a culturas de prunóideas (ameixeiras, cerejeiras, damasqueiros, ginjeiras e pessegueiros)	4,50
	157	Realizar e monitorizar a cultura de prunóideas (ameixeiras, cerejeiras, damasqueiros, ginjeiras e pessegueiros) em modo de produção integrado	4,50
	158	Realizar e monitorizar a cultura de citrinos (laranjeiras, tangerinas, mandarinas, clementinas e limoeiros)	4,50
	159	Realizar e monitorizar a cultura de citrinos (laranjeiras, tangerinas, mandarinas, clementinas e limoeiros) em modo de produção integrado	4,50
	160	Realizar e monitorizar a cultura da figueira	2,25
	161	Realizar e monitorizar a cultura da figueira em modo de produção integrado	2,25
	162	Realizar e monitorizar a cultura da aveleira	2,25
	163	Realizar e monitorizar a cultura da aveleira em modo de produção integrado	2,25
	164	Realizar e monitorizar a cultura do castanheiro	2,25
	165	Realizar e monitorizar a cultura do castanheiro em modo de produção integrado	2,25
	166	Realizar e monitorizar a cultura da amendoeira	2,25
	167	Realizar e monitorizar a cultura da amendoeira em modo de produção integrado	2,25
	168	Realizar e monitorizar a cultura da nogueira	2,25
	169	Realizar e monitorizar a cultura da nogueira em modo de produção integrado	2,25
	170	Realizar e monitorizar a cultura de actinídea (kiwi)	2,25
	171	Realizar e monitorizar a cultura de actinídea (kiwi) em modo de produção integrado	2,25
	172	Realizar e monitorizar a cultura de pomares em modo de produção biológico	4,50
	173	Realizar e monitorizar as atividades de rega e drenagem em pomares	4,50
	174	Realizar e monitorizar a cultura de frutos vermelhos	2,25
	175	Realizar a produção de cogumelos comestíveis silvestres	2,25
	176	Colher cogumelos silvestres	4,50
	177	Aplicar técnicas de agricultura sintrópica	4,50
	178	Implementar métodos de conservação e acondicionamento dos produtos agroalimentares	4,50
	179	Organizar e orientar as atividades turísticas	4,50
	180	Executar operações de manutenção da motosserra e equipamentos de trabalho	2,25
	181	Operar a motosserra em segurança	4,50
	182	Executar o abate de árvores em situação difícil	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	183	Executar operações de manutenção da motorroçadora	2,25
	184	Operar a motorroçadora em segurança	4,50
	185	Executar operações de manutenção de equipamentos motomanuais florestais	4,50
	186	Operar equipamentos motomanuais florestais em segurança	4,50
	187	Executar o desmanche de árvores com motosserra	4,50
	188	Prevenir incêndios florestais e rurais na interface urbano-florestal	2,25
	189	Prevenir a ocorrência de incêndios rurais	4,50
	190	Supervisionar e executar a preparação de doces, compotas, geleias, marmelada e frutos cristalizados	2,25
	191	Implementar as normas de segurança alimentar	2,25
	192	Implementar ferramentas de gestão da qualidade	4,50
	193	Realizar a produção de caracóis	4,50
	194	Atuar em situações de emergência nas atividades agrícolas	2,25
	195	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	196	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	197	Elaborar o plano de negócios	4,50
	198	Interagir em inglês no sector agropecuário	4,50
	199	Desenvolver literacia em inteligência artificial	2,25
	200	Utilizar ferramentas da inteligência artificial na organização	2,25
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>78,75</b>

## 2. INTEGRAÇÃO DE UC

- Integração nas UC Opcionais das qualificações de:

**Técnico/ de Eletrónica e Comunicações;**

**Técnico/a de Instalações Elétricas;**

**Técnico/a de Sistemas Térmicos de Energias Renováveis;**

**Técnico/a de Redes Elétricas;**

**Técnico/a de Eletrónica e Automação**

das seguintes UC:

- Implementar normas, regulamentos e ensaios em ITED (2,25 pc);
- Efetuar uma instalação em fibra ótica numa ITED (2,25 pc);
- Efetuar uma ITED (4,50 pc);
- Implementar normas, regulamentos e ensaios em ITUR (2,25 pc);
- Efetuar uma ITUR (2,25 pc);
- Elaborar o projeto técnico de uma ITED (4,50 pc);
- Executar operações de acesso e intervenção em redes e infraestruturas da rede móvel (4,50 pc);
- Executar operações de acesso, posicionamento e resgate por cordas em infraestruturas de telecomunicações (2,25 pc);
- Prestar informação sobre o setor energético (2,25 pc).

## 5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Retificação do Referencial de Competências da qualificação de **Técnico/a de Biblioteca, Arquivo e Documentação**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**):

Esta retificação terá efeitos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2026.

## Anexo 4:

## UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Gerir fundos e coleções em bibliotecas	4,50
	02	Gerir fundos e coleções em arquivos	4,50
	03	Conservar fundos e coleções de bibliotecas e arquivos	4,50
	04	Implementar estratégias de preservação digital	2,25
	05	Organizar e estruturar dados para catalogação em bibliotecas	4,50
	06	Organizar e estruturar dados para descrição em arquivos	4,50
	07	Gerir bases de dados em bibliotecas e arquivos	4,50
	08	Criar produtos e serviços de apoio aos utilizadores de bibliotecas e arquivos	2,25
	09	Acolher e apoiar o utilizador em pesquisa assistida	4,50
	10	Acolher e esclarecer utilizadores com necessidades especiais	4,50
	11	Planear e dinamizar atividades de literacia da informação em bibliotecas e arquivos	4,50
	12	Planear e dinamizar atividades lúdico-pedagógicas e de animação sociocultural em bibliotecas e arquivos	4,50
	13	Executar atividades de gestão administrativa e financeira em bibliotecas e arquivos	2,25
	14	Executar atividades de gestão e administração em bibliotecas e arquivos	4,50
	15	Recolher e tratar dados de satisfação dos utilizadores dos serviços de biblioteca e arquivo	2,25
	16	Gerir espaços e equipamentos de bibliotecas e arquivos	2,25
	17	Elaborar produtos de informação e comunicação	4,50
	18	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	19	Implementar os requisitos legais relativos à gestão e segurança de informação	2,25
	20	Prestar informação sobre o setor das bibliotecas e arquivos	2,25
	21	Interagir em inglês em contexto de bibliotecas e arquivos	4,50
	22	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em bibliotecas e arquivos	2,25
<b>Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias</b>			<b>81,00</b>

Para obter a qualificação de Técnico/a de Biblioteca, Arquivo e Documentação, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

## UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Gerir repositórios institucionais	4,50
	02	Utilizar o Wikidata em bibliotecas e arquivos	4,50
	03	Elaborar e implementar plano de <i>marketing</i> e comunicação em bibliotecas e arquivos	4,50
	04	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	05	Interagir em língua estrangeira em contexto de bibliotecas e arquivos	4,50
	06	Comunicar em Língua Gestual Portuguesa	4,50
<b>Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica</b>			<b>99,00</b>

## 7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Laboratório - Fundação (521223)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Projeto de Moldes e Modelos - Fundação (521222)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Operador/a Agrícola (621277)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Operador/a de Pecuária (621283)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.