Boletim do Trabalho e Emprego

29 agosto 2026 | n.º 32 | Vol. 93

**Propriedade:** Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | **Edição:** Direção-Geral de Coordenação e Planeamento (DGCP)

# ÍNDICE

## PÚBLICO

### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

#### CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 43/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Cabeceiras de Basto e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outros ..... 4

– Acordo coletivo de trabalho n.º 44/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alcantarilha e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 18

### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

#### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### II - ELEIÇÕES:

– Instituto Nacional de Emergência Médica, IP (INEM, IP) - Substituição ..... 34

## PRIVADO

### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

#### CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Revisão global ..... 35

– Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Alteração salarial e outras ..... 51

– Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 55

– Acordo de empresa entre a AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Alteração salarial e outras/texto consolidado ..... 96

– Acordo de empresa entre a Abanca Portugal, SA e o Sindicato Independente da Banca - Alteração salarial e outras ..... 140

– Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária ..... 147

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

### I - ESTATUTOS:

– Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS) - Alteração ..... 150

### II - DIREÇÃO:

– Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante (SEMM) - Eleição ..... 155

– Sindicato Nacional dos Professores Licenciados - SNPL - Eleição ..... 156

– SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal - Eleição ..... 158

– União dos Sindicatos de Coimbra/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - USC/CGTP-IN - Eleição ..... 159

– Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários - FSP - Eleição ..... 160

– ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações - Eleição ..... 161

## COMISSÕES DE TRABALHADORES:

### II - ELEIÇÕES:

– CP - Comboios de Portugal, EPE - Eleição ..... 162

– Caixa Geral de Depósitos, SA - Substituição ..... 168

– Banco Santander Totta, SA - Substituição ..... 169

**Aviso:**

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

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

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

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

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

**Nota:**

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

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

Execução gráfica:
Direção-Geral de Coordenação e Planeamento (DGCP).
Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### Acordo coletivo de trabalho n.º 43/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Cabeceiras de Basto e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outros

**Preâmbulo**

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Cabeceiras de Basto 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, fator fundamental para o sucesso organizacional, influenciando diretamente o desempenho, a produtividade e a satisfação dos trabalhadores.

É celebrado o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

O empregador público:

Eng.º *Manuel António Mendes Teixeira*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto.

e as associações sindicais:

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

*Nuno Ricardo Pereira da Silva Braga*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número alínea *e)* dos estatutos do STAL.

*Vitor Emanuel Pinheiro Antunes*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Pelo SNPM - Sindicato Nacional das Polícias Municipais:

*Paulino José Teixeira de Freitas*, na qualidade de tesoureiro.
*Pedro Jorge Moreira de Magalhães*, na qualidade de secretário da direção.

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

*Manuel da Silva Braga*, na qualidade de mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Pelo STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte:

*Orlando Sérgio Machado Gonçalves*, na qualidade de mandatário, coordenador e membro da direção.
*Helena Sofia Pinheiro Peixoto*, na qualidade de mandatária e membro da direção.

CAPÍTULO I

## Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

**Âmbito de Aplicação**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP, aplica-se aos trabalhadores filiados nos Sindicatos subscritores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Cabeceiras de Basto, doravante também designado por Município ou por Empregador Público.

2- O presente ACEP aplica-se, ainda, aos restantes trabalhadores em funções no Município, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, não sindicalizados ou sindicalizados em associação sindical não outorgante, salvo oposição expressa, nos termos previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 370.º da LTFP.

3- O presente ACEP é celebrado ao abrigo da legislação em vigor, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo Empregador Público, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

4- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerda de 474 (quatrocentos e setenta e quatro) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

**Vigência, Denúncia e Revisão**

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

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

3- É revogado o acordo coletivo de trabalho n.º 148/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 21, de 1 de fevereiro de 2016.

CAPÍTULO II

## Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

**Período Normal de Trabalho**

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

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

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

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

*a)* Sábado e domingo, ou
*b)* Domingo e Segunda-feira; ou
*c)* Sexta-feira e Sábado.

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

**Horário de Trabalho**

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

2- Compete ao Empregador Público 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- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.

4- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em documento 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.

5- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo Empregador Público 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 comunicado à organização sindical.

6- O Empregador Público está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

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

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

Cláusula 5.ª

**Modalidades de Horário de Trabalho**

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

*a)* Horário Rígido;
*b)* Horário desfasado;
*c)* Jornada Contínua;
*d)* Trabalho por Turnos;
*e)* Horário Flexível;
*f)* Isenção de Horário;
*g)* Trabalho a tempo parcial;
*h)* Horário específico;
*i)* Teletrabalho.

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

Cláusula 6.ª

**Horário Rígido**

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, fixada em regulamento interno de horários de trabalho.

Cláusula 7.ª

**Horário Desfasado**

1- Os 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.

2- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao presidente da Câmara, ou ao dirigente em que esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

Cláusula 8.ª

**Jornada Contínua**

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal diário de trabalho, fixado em 1 hora, a afixar no regulamento interno de horário de trabalho;

4- A jornada contínua pode ser 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;

*b)* No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.ª

**Trabalho por Turnos**

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

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

*a)* Os turnos serão, 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)* O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal;

*e)* Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivo em cada período de sete dias, devendo o dia de descanso semanal coincidir com o domingo, pelo menos 1 vez em cada período de 4 semanas;

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.

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

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

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

Cláusula 10.ª

**Suplemento Remuneratório de Turno**

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

*a)* 24% quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

*b)* 21% quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

*c)* 17% quando o regime de turnos for semanal total ou parcial.

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

Cláusula 11.ª

**Horário Flexível**

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

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

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

*b)* A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h00h e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória, plataformas fixas, da parte da manhã das 10h00 às 12h00 e da parte da tarde das 14h00 às 16h00, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

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

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

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

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

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

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

4- 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.

5- 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.

6- Para os efeitos do disposto no n.º 4 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

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

Cláusula 12.ª

**Isenção de Horário**

1- Gozam de isenção de horário de trabalho, os titulares de cargos dirigentes, o pessoal afeto aos gabinetes de apoio pessoal aos membros dos órgãos da autarquia, nomeadamente, o chefe de gabinete, adjuntos e secretários e outros trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho.

2- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade de observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatórios, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

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

5- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

6- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o colaborador está afeto.

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

Cláusula 13.ª

**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.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos os dias ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo entre o trabalhador e a Câmara Municipal.

3- Para efeitos do presente artigo, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média num período de quatro meses.

Cláusula 14.ª

**Horário Específico**

A requerimento do trabalhador e por despacho do Presidente da Câmara ou de quem tenha essa competência delegada, 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;

*c)* Aos trabalhadores que exerçam funções que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 15.ª

**Teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- O Empregador Público define, através de regulamento interno, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho é admissível, bem como, as condições de uso dos equipamentos e sistemas utilizados fornecidos para o exercício do teletrabalho.

Cláusula 16.ª

**Trabalho Noturno**

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

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

Cláusula 17.ª

**Trabalho Suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município de Cabeceiras de Basto, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

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

*a)* Trabalhador deficiente;

*b)* Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

*c)* Trabalhador com doença crónica;

*d)* Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 18.ª

**Limites do Trabalho Suplementar**

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

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

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

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

5- Por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório, acrescido das respetivas percentagens consoante for efetuado nos dias normais de trabalho, descanso semanal obrigatório, descanso complementar ou feriados.

Cláusula 19.ª

**Controlo de assiduidade e pontualidade**

1- O controlo de assiduidade e pontualidade é efetuado de acordo com o previsto no Regulamento Interno de Horário de Trabalho e Controlo de Assiduidade e Pontualidade.

## CAPÍTULO III

## Férias

### Cláusula 20.ª

**Direito a Férias**

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

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

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

4- 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.

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

### Cláusula 21.ª

**Férias Fora de Época Normal**

1- Ao 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 22.ª

**Dispensas e Ausências Justificadas**

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

*a)* Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de feriado, de segunda-feira a sexta-feira, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa, a gozar nos 10 dias seguintes, em dia a acordar com a Entidade Empregadora;

*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.

### Cláusula 23.ª

**Feriado Municipal e Tolerâncias de Ponto**

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, a terça-feira de Carnaval, o dia 24 de dezembro e o dia 31 de dezembro.

CAPÍTULO IV

## Período Experimental

Cláusula 24.ª

**Período Experimental**

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

*a)* 90 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 25.ª

**Formação Profissional**

1- O Empregador Público 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 empregador Público.

CAPÍTULO V

## Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

SECÇÃO I

### Disposições Gerais

Cláusula 26.ª

**Princípios Gerais e Conceitos**

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

2- As normas previstas neste capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do Empregador Público, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como a qualquer trabalhador por conta de outrem ou empresários em nome individual (subcontratados) que prestem serviços para o Empregador Público.

3- Para efeitos do presente capítulo, entende-se por:

Trabalhador: Pessoa singular que, mediante retribuição, presta a sua atividade, manual e/ou intelectual, ao Município, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional.

Representante dos Trabalhadores (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

Local de trabalho: Todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador.

Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.

Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

Perigo ou Fator de Risco: Propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.

Risco: É a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

Prevenção: Processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

Segurança no trabalho: Conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.

Saúde no trabalho/saúde ocupacional: Aplicação de conhecimentos/procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

4- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei 42/2012, de 28 de agosto, Lei 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei 88/2015, de 28 de maio e Lei 146/2015, de 9 de setembro, por força da remissão do artigo 15.º n.º 2, alínea a) da LTFP.

## SECÇÃO II

## Direitos, Deveres e Garantias das Partes

### Cláusula 27.ª

#### Deveres do Específicos do Empregador Público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o Município 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, Higiene e Saúde no Trabalho;

*b)* Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

*c)* Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

*d)* Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

*e)* Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

*f)* Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

*g)* Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

*h)* Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

*i)* Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

*j)* Em tudo quanto for omisso nas alíneas anteriores, aplica-se a legislação específica na matéria.

### Cláusula 28.ª

#### Deveres dos Trabalhadores

1- Constituem deveres dos trabalhadores:

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

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

*c)* Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela autarquia, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos.

*d)* Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

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

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

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser

evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

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

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

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

Cláusula 29.ª

**Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto no Código de Trabalho, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

2- O Município 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.

## SECÇÃO III

## Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 30.ª

**Objetivos**

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

*a)* O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

*b)* O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 27.ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

*c)* A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 31.ª

**Equipamentos de Proteção Individual**

1- Compete ao Município fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho.

2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, nas atividades exercidas tendo em conta a legislação específica para sector profissional.

3- O Município suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente, exclusivamente, no trabalho prestado ao serviço do Município.

4- 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.

5- Compete ao Empregador Público, informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI.

6- 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.

Cláusula 32.ª

**Locais para Refeição**

Dentro das possibilidades, e sempre que tal seja possível, o Empregador Público tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

Cláusula 33.ª

**Primeiros Socorros**

O Empregador Público, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 34.ª

**Medicina no Trabalho**

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

## CAPÍTULO VI

## Disposições Finais

Cláusula 35.ª

**Divulgação Obrigatória**

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

Cláusula 36.ª

**Participação dos Trabalhadores**

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

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

Cláusula 37.ª

**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 38.ª

**Comissão Paritária**

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

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), 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 e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passam a constituir parte deste acordo.

6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros representantes de cada parte.

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

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

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

10- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas, por correio eletrónico ou por carta registada.

Cláusula 39.ª

**Resolução de Conflitos Coletivos**

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

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

Cabeceiras de Basto, 21 de julho de 2026.

Pelo empregador público:

Eng.º *Manuel António Mendes Teixeira*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto.

Pelas associações sindicais:

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

*Nuno Ricardo Pereira da Silva Braga*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

*Vítor Emanuel Pinheiro Antunes*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Pelo SNPM - Sindicato Nacional das Polícias Municipais:

*Paulino José Teixeira de Freitas*, na qualidade de tesoureiro.
*Pedro Jorge Moreira de Magalhães*, na qualidade de secretário da direção.

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

*Manuel da Silva Braga*, na qualidade de mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Pelo STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte:

*Orlando Sérgio Machado Gonçalves*, na qualidade de mandatário, coordenador e membro da direção.
*Helena Sofia Pinheiro Peixoto*, na qualidade de mandatária e membro da direção.

Depositado em 31 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 51/2026, a fl. 107 do livro n.º 3.

PÚBLICO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### Acordo coletivo de trabalho n.º 44/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alcantarilha e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

**Preâmbulo**

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

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

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

CAPÍTULO I

**Âmbito e Vigência**

Cláusula 1.ª

**Âmbito de aplicação**

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

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

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

Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e revisão**

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

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

CAPÍTULO II

## Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

**Período normal de trabalho**

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

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

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

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

*a)* Domingo e Segunda-feira; ou

*b)* Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

**Horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

**Modalidades de horário de trabalho**

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

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

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

Cláusula 6.ª

**Horário rígido**

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

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

Cláusula 7.ª

**Jornada contínua**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.ª

**Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

**Suplemento remuneratório de turno**

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

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

**Horário flexível**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

**Isenção de horário**

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

**Horários específicos**

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

*a)* Nas situações previstas no regime da parentalidade;

*b)* Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.ª

**Trabalho noturno**

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

Cláusula 14.ª

**Limites do trabalho suplementar**

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

**Direito a férias**

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 4 avaliações positivas obtidas em anos anteriores, (ou duas avaliações positivas no caso de avaliação por biénio), o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2021.

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

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

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

Cláusula 16.ª

**Férias fora da época alta**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

**Dispensas e ausências justificadas**

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

**Feriado municipal e Carnaval**

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

Cláusula 19.ª

**Período experimental**

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

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

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

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

Cláusula 20.ª

**Formação profissional**

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

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

Cláusula 21.ª

**Atividade sindical nos locais de trabalho**

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

## Segurança e saúde no trabalho

### SECÇÃO I

### Disposições Gerais

Cláusula 22.ª

**Princípios gerais e conceitos**

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

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

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

SECÇÃO II

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 23.ª

**Deveres do Empregador Público**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*xiii)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 24.ª

**Deveres dos trabalhadores**

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.ª

**Direito de informação**

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

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

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

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

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

*a)* Admissão no órgão ou serviço;

*b)* Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

*d)* Adoção de nova tecnologia;

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

Cláusula 26.ª

**Direito de formação**

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

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

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

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

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

Cláusula 27.ª

**Direito de representação**

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

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

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

*a)* Os próprios trabalhadores;

*b)* A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 28.ª

**Representantes dos trabalhadores**

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

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

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

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

Cláusula 29.ª

**Processo eleitoral**

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

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

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

Cláusula 30.ª

**Crédito de Horas**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.ª

**Direito de consulta e proposta**

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

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

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

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

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

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

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

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

*h)* O material de proteção a utilizar;

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

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

*k)* Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 32.ª

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## SECÇÃO III

## Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

### Cláusula 33.ª

#### Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

### Cláusula 34.ª

#### Objetivos

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

*a)* O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

*b)* O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

*c)* A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

*d)* A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

### Cláusula 35.ª

#### Competências

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 36.ª

**Medicina do trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 37.ª

**Encargos**

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

## SECÇÃO IV

## Disposições comuns

### Cláusula 38.ª

**Equipamentos de proteção individual**

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

*d)* Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

### Cláusula 39.ª

**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 40.ª

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

## Disposições Finais

Cláusula 41.ª

**Divulgação Obrigatória**

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

Cláusula 42.ª

**Participação dos trabalhadores**

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

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

Cláusula 43.ª

**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 44.ª

**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Alcantarilha, 6 de agosto de 2026.

Pela Junta de Freguesia de Alcantarilha:

Exmo. Sr. *Raul Carlos Carmo Santos*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Alcantarilha.

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

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

Depositado em 12 de agosto de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 53/2026, a fl. 107 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

**Instituto Nacional de Emergência Médica, IP (INEM, IP) - Substituição**

Na Comissão de Trabalhadores do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P. cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2024, e alterada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2025, foram efetuadas as seguintes substituições:

Margarida Isabel Fortunato de Carvalho e Joana Isabel Dias Lopes Almeida Fontes são substituídas por Regina Cláudia Gonçalves Rodrigues da Silva Ferro e Jaime José Naia Teixeira.

PRIVADO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

**Do âmbito e vigência do contrato**

Cláusula 1.ª

**(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 é global e introduz alterações no CCT publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2020, com as alterações publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2025.

Cláusula 2.ª

**(Vigência)**

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período mínimo de vigência deste contrato, é de 2 (dois) anos e renova-se por iguais períodos.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos 3 (três) meses, em relação ao termo do período de vigência.

5- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6- As negociações iniciar-se-ão nos termos legais, mas se possível dentro dos oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7- O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

CAPÍTULO II

## Evolução da carreira profissional

Cláusula 3.ª

**(Funções)**

1- As funções desempenhadas pelo trabalhador determinarão a atribuição de uma categoria profissional.
2- Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo I.

Cláusula 4.ª

**(Admissão)**

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e serem atendidas as outras habilitações específicas exigidas por lei.

Cláusula 5.ª

**(Período experimental)**

1- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato; durante o mesmo pode, qualquer das partes, rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.
2- O período experimental tem a seguinte duração:
*a)* 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
*b)* 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;
*c)* 240 dias para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou superior.
3- Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.
4- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
*a)* 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 (seis) meses;
*b)* 15 dias nos contratos de duração inferior a 6 (seis) meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.
5- Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.
6- O período experimental conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.ª

**(Estágio)**

1- O tempo máximo de permanência nas categorias de estagiário será de 1 ano, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação.

Cláusula 7.ª

**(Evolução profissional)**

1- A evolução dos trabalhadores deverá obedecer aos seguintes critérios:
*a)* Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;
*b)* Habilitações literárias e profissionais;
*c)* Disponibilidade, cooperação e motivação;
*d)* Antiguidade.
2- A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional, quer pela experiência adquirida e desempenho das funções mais qualificadas.

Cláusula 8.ª

**(Informações oficiais)**

As entidades empregadoras são obrigadas à elaboração, afixação e remessa às entidades legalmente designadas dos mapas dos Quadros do Pessoal e Balanço Social, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

## Dos deveres das partes

Cláusula 9.ª

**(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

*a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

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

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

*d)* Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

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

*g)* Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

*h)* Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

*i)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 10.ª

**(Deveres do empregador)**

São deveres do empregador:

*a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

*b)* Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

*c)* Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

*d)* Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

*e)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

*f)* Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

*g)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

*h)* Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

*i)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

*j)* Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 11.ª

**(Garantias do trabalhador)**

É proibido ao empregador:

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

*b)* Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

*d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT;

*e)* Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;

*f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT, ou quando haja acordo;

*g)* Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

*h)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

*i)* Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

*j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO IV

## Da prestação do trabalho

### Cláusula 12.ª

**(Local de trabalho)**

1- O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido;

2- O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

### Cláusula 13.ª

**(Mobilidade geográfica)**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5- São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e as que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efectuar.

### Cláusula 14.ª

**(Horário de trabalho)**

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, aos representantes legais dos trabalhadores, ser afixadas na empresa com antecedência de 7 (sete) dias e comunicadas à Autoridade para as Condições do Trabalho.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

– Fixo;
– Por turnos;
– Especial.

Cláusula 15.ª

**(Horário fixo)**

1- No regime de horário fixo o período normal de trabalho é de 40 horas semanais com o máximo de 8 horas diárias de segunda a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2- O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de uma hora exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico e, de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição que poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

3- Para os sectores afectos ao denominado primeiro escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada com prejuízo dos limites indicados de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

Cláusula 16.ª

**(Horário por turnos)**

1- Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

2- No horário por turnos o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de 40 horas semanais, ao gozo efectivo de uma folga suplementar e uma folga semanal obrigatória; todavia os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado folga semanal obrigatória.

3- O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até 48 horas semanais, desde que, na semana seguinte tenham os trabalhadores o gozo efectivo das respectivas folgas complementares respeitantes à semana em que as não puderam gozar.

4- Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua têm que ser elaborados de forma que todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de 8 em 8 semanas.

5- O dia de descanso semanal será o domingo na laboração por turnos com folga fixa e o correspondente ao do respectivo mapa de folgas no regime de laboração contínua.

6- No horário por turnos os intervalos para refeição, de duração de 30 minutos, não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm que ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7- Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:

*a)* Regime de três ou mais turnos rotativos - 17 % da remuneração de base;

*b)* Regime de dois turnos rotativos - 13 % da remuneração de base;

*c)* Regime de laboração contínua (empresas autorizadas) - 20 % da remuneração de base.

Cláusula 17.ª

**(Horário especial - Limites aos períodos normais de trabalho)**

1- O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de 40 horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 24 semanas.

2- A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de 50 horas.

3- Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a 10 horas, nem inferiores a 7 horas.

4- O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máximo de uma hora não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de 6 horas, nos termos da lei vigente.

5- O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de 11 horas.

6- Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas pode o empregador, individual e previamente acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

7- A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior, não pode prejudicar o direito aos abonos do subsídio de refeição.

8- Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

Cláusula 18.ª

**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontra numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

*a)* Aqueles cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

*b)* Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2- Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no número 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3- A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

*a)* Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 20 % da retribuição base auferida;

*b)* Para as restantes situações 6 % da retribuição base auferida.

4- Os trabalhadores que aufiram 30 % acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato, podem renunciar aos valores referidos no número 3.

Cláusula 19.ª

**(Descanso semanal)**

1- O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.

2- O dia de descanso complementar pode ser descontinuado.

3- Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a um acréscimo de 50 % do valor, sobre as horas normais trabalhadas.

Cláusula 20.ª

**(Trabalho nocturno)**

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador nocturno aquele que executa pelo menos 3 horas de trabalho nocturno em cada dia.

Cláusula 21.ª

**(Da retribuição mínima do trabalho)**

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

Cláusula 22.ª

**(Diuturnidades)**

1- Até 31 de dezembro de 2005 todos os trabalhadores tinham direito a diuturnidades, que se venciam após três anos de permanência na mesma categoria, acrescendo uma a cada três anos, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- A partir de 1 de janeiro de 2006, esta cláusula deixou de se aplicar às novas admissões, tendo-se ressalvado os direitos de quem já estava nas empresas.

3- Em 31 de dezembro de 2020, data em que perfazem cinco diuturnidades todos os trabalhadores admitidos antes de 31 de dezembro de 2005, o direito ao valor dessas diuturnidades mantém-se, ficando a constar do respectivo recibo de vencimento, na designação «diuturnidades».

Cláusula 23.ª

**(Trabalho suplementar)**

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

2- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

*a)* 50 % da retribuição normal na 1.ª hora;

*b)* 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

*c)* 100 % a partir das 0h00.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 150 %.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho suplementar em dia de feriado confere um descanso compensatório de 100 %.

5- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados que será gozado num período de 30 dias.

6- Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

7- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do número 5.

9- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 24.ª

**(Subsídio de Natal)**

1- Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

*a)* No ano de admissão do trabalhador;

*b)* No ano de cessação do contrato de trabalho;

*c)* Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 25.ª

**(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.

## CAPÍTULO V

## Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 26.ª

**(Feriados)**

1- São feriados obrigatórios:

– 1 de Janeiro;
– Sexta-Feira Santa;
– Domingo de Páscoa;
– 25 de Abril;
– 1 de Maio;
– Corpo de Deus;
– 10 de Junho;
– 15 de Agosto;
– 5 de Outubro;
– 1 de Novembro;

– 1 de Dezembro;
– 8 de Dezembro;
– 25 de Dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia de significado local no período da Páscoa.

3- São ainda feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 27.ª

**(Direito a férias)**

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, excepto no caso de impedimento prolongado, em que, no ano da cessação deste, deverá ser aplicado o constante da cláusula 33.ª deste CCT.

3- Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 28.ª

**(Aquisição do direito a férias)**

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil

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

3- Se o trabalhador por qualquer circunstância não gozar os 22 dias úteis de férias, nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.

4- Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 29.ª

**(Duração do período de férias)**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano anterior, nos seguintes termos:

2.1- Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

2.2- Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

2.3- Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

Cláusula 30.ª

**(Retribuição durante as férias)**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O aumento da duração do período de férias em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 31.ª

**(Marcação do período de férias)**

1- O período de férias deve ser marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Na marcação das férias os períodos mais pretendidos, devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4- Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

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

6- O mapa de férias, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e até 31 de outubro.

Cláusula 32.ª

**(Alteração da marcação do período de férias)**

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 31.ª

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidas neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 33.ª

**(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)**

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 34.ª

**(Doença no período de férias)**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da situação de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 35.ª

**(Definição de falta)**

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

2- Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 36.ª

**(Tipos de falta)**

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas:

2- Serão consideradas faltas justificadas:

*a)* Até quinze dias seguidos, por altura do casamento;

*b)* Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras; ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comunhão com o trabalhador, conforme legislação específica;

*c)* Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados);

*d)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;

*e)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

*f)* As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

*g)* As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

*h)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

*i)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

*j)* As autorizadas ou aprovados pelo empregador;

*k)* As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 37.ª

**(Comunicação e prova de faltas)**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as 48 horas seguintes.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 38.ª

**(Efeitos das faltas)**

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

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

*a)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

*b)* Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*c)* As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

*d)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

*e)* As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2 da cláusula 36.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h)*, do número 2, da cláusula 36.ª, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

5- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção disciplinar grave.

6- As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 39.ª

**(Impedimento prolongado)**

1- Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2- É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 90 dias terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração de base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

Cláusula 40.ª

**(Cessação do impedimento prolongado)**

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

## CAPÍTULO VI

## Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.ª

**(Cessação do contrato)**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO VII

## Das condições particulares de trabalho

Cláusula 42.ª

**(Maternidade e paternidade)**

Os direitos de maternidade e paternidade ficam sujeitos ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO VIII

## Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 43.ª

**(Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho)**

A segurança, higiene e saúde no trabalho é regulamentada nos termos da lei vigente.

CAPÍTULO IX

## Das sanções disciplinares

Cláusula 44.ª

**(Sanções)**

1- O empregador pode aplicar, as seguintes sanções disciplinares:
*a)* Repreensão registada;
*b)* Sanção pecuniária;
*c)* Perda de dias de férias;
*d)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
*e)* Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.
3- Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.
4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.
5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 45.ª

**(Actividade sindical)**

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO X

## Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.ª

**(Comissão paritária)**

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.
2- A comissão paritária , constituída por:
*a)* Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
*b)* Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.
3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50 % do número total de membros efectivos.
4- A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios.
5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da associação, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.
6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.
7- No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

Cláusula 47.ª

**(Garantia de manutenção de regalias)**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de outubro de 2009.

ANEXO I

## CCT para a indústria de lacticínios

### Categorias profissionais

*Director* - Planeia, dirige e coordena as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos.

*Chefe de área* - Coordena e controla as actividades dos sectores sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

*Contabilista* - Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística. Estuda, planeia e analisa os diversos circuitos contabilísticos da empresa.

*Supervisor de equipa* - Coordena e controla as actividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

*Operador de produção especializado* - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Efectua o registo do controlo do processo, resultante da inspecção ao sistema produtivo, a fim de garantir a sua conformidade com os padrões pré-estabelecidos.

Assegura as intervenções de manutenção preventiva e curativa de primeira linha ao equipamento, recorrendo à manutenção especializada nas situações que ultrapassem as suas competências, por forma a assegurar o bom funcionamento dos equipamentos e a resolução de eventuais avarias no menor espaço de tempo possível.

*Técnico de vendas* - Promove e vende produtos da empresa, indica os preços e condições de venda, elabora propostas com base na informação tratada em conjunto com os chefes de vendas, mantém-se ao corrente da variação de preços e factores que interessam ao mercado, colabora na proposta de orçamento e acompanha e apresenta cenários sobre possíveis acções promocionais. Poderá ainda demonstrar os artigos para venda e a forma de utilização.

*Técnico de manutenção* - Planeia e/ou realiza as actividades de manutenção preventiva e curativa, de acordo com os requisitos técnicos dos equipamentos, as ordens de trabalho e as normas e procedimentos internos, por forma a minimizar os tempos de paragem das linhas e os custos de manutenção, tendo curso técnico ou experiência adquirida, com formação direccionada para o desempenho da função.

*Auto-vendedor* - Assegura a relação da empresa com os clientes sobre a sua responsabilidade, aplicando as políticas comerciais e promocionais superiormente definidas, a fim de cumprir os objectivos de vendas estabelecidos.

*Técnico administrativo* - Coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades relacionadas com o expediente geral da empresa, controla a gestão do economato da empresa, classifica documentos na contabilidade, de acordo com as normas do Plano Oficial de Contabilidade e a legislação fiscal, processa salários, efectuando cálculos, estabelecendo contactos com entidades externas e internas, fazendo pagamentos, nomeadamente, à Segurança Social e ao fisco. Pode organizar e executar as tarefas do assistente administrativo.

*Operador de armazém* - Recepciona, confere, arruma, carrega, descarrega e movimenta produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segurança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência entre os documentos e as existências e a alocação correcta das encomendas aos clientes.

*Operador de manutenção* - Realiza operações de manutenção, de acordo com as ordens de trabalho e normas e procedimentos.

*Vulgarizador* - Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira, incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

*Analista de laboratório* - Realiza análises laboratoriais ao longo do processo produtivo e ao produto acabado, acompanha e apoia as actividades dos operadores de produção ao nível do auto-controlo, prepara calibrações e faz verificações internas aos equipamentos automáticos, de acordo com as normas e procedimentos de qualidade, a fim de verificar o cumprimento das especificações pré-definidas em termos de segurança e

qualidade do produto, detectando eventuais desvios ou não conformidades e permitindo a tomada de medidas correctivas ou retenção do produto. Zela pela conservação, limpeza e esterilização do material utilizado nas análises laboratoriais efectuadas, bem como dos equipamentos utilizados.

*Assistente administrativo* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento de escritório: recepciona, regista e encaminha a correspondência; efectua o processamento de texto, com base em informação fornecida, arquiva a documentação, prepara e/ou confere documentação de apoio à actividade da empresa, regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa.

*Motorista* - Conduz veículos automóveis pesados e/ou ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

*Fogueiro* - Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor ou outros e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação* - Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos.

*Repositor/promotor* - Procede nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

*Chefe de secção II* - Desempenha funções operacionais idênticas às da equipa que controla.

*Operador de produção* - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

*Operário não especializado* - Coopera em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outros existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização do produto, isto é, não operando, não controlando nem conduzindo máquinas.

*Estagiário* - Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões, permanecendo nesta categoria pelo período máximo de 1 ano.

## 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<br>Técnico de vendas<br>Técnico de manutenção<br>Auto-vendedor<br>Técnico administrativo | 1 020,00 € |
| F | Operador de armazém<br>Operador de manutenção<br>Vulgarizador<br>Analista de laboratório<br>Assistente administrativo<br>Motorista<br>Fogueiro | 978,00 € |

| | | |
|---|---|---|
| G | Condutor de máquinas e aparelhos de elevação<br>Repositor/promotor<br>Chefe de secção II*<br>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.

ANEXO III

## Refeições em deslocação

1- A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar ..... 8,50 €.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12h00 e as 14h00 e as 19h00 e as 21h00, respectivamente.

2- O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5h00 e as 7h00, pelo valor de 2,30 €.

3- O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos 1 hora no período entre as 23h00 e as 2h00, no valor de 3,00 €.

4- O disposto no número 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

ANEXO IV

## Complemento de reforma

Salvaguardam-se os direitos adquiridos nesta matéria tanto para os trabalhadores administrativos como para os profissionais de lacticínios admitidos ao serviço até 30 de novembro de 1979.

### 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: 4,50 €.

Porto, 9 de fevereiro 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*, mandatária.

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

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

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

*José Armando Figueiredo Correia*, mandatário.
*José Eduardo Pereira Andrade*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*José Armando Figueiredo Correia*, mandatário.
*José Eduardo Pereira Andrade*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

*José Armando Figueiredo Correia*, mandatário.
*José Eduardo Pereira Andrade*, mandatário.

**Declaração**

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

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

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
– SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
– Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAIS-MAR;
– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
– SPTTOSH - Sindicato dos profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços da Horta;
– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado a 13 de agosto de 2026, a fl. 151 do livro n.º 13, com o n.º 207/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

**Artigo de revisão**

O presente contrato coletivo de trabalho revê parcialmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2023, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2025, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2025.

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores filiados na Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) que se dedicam à produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas, da Região Demarcada do Douro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados na associação sindical signatária.

2- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

**Vigência denuncia e revisão**

1- (...)

2- As tabelas salariais e as demais clausulas de expressão pecuniária, incluindo subsídio de refeição, produzem efeitos a 1 de junho de 2026.

Cláusula 19.ª

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,14 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 21.ª

**Ajudas de custo (Produção)**

1- (...)

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

*a)* Pequeno-almoço ..... 3,70 €;

*b)* Ceia ..... 3,40 €;

*c)* Almoço ou jantar ..... 11,20 €;
*d)* Dormida ..... 32,50 €.
3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)
7- (...)

ANEXO III

**Armazéns (produção)**

**Tabela salarial**

De 1 de junho a 31 de dezembro de 2026

Remunerações mínimas

(Em euros)

| Grupo | Categoria | Total |
|---|---|---|
| A | Enólogo principal<br>Analista principal | 1 355,48 |
| B | Controlador de qualidade<br>Encarregado geral de armazém | 1 261,36 |
| C | Enólogo<br>Técnico de manutenção 1.ª<br>Ajudante de controlador de qualidade<br>Analista<br>Encarregado de armazém<br>Fogueiro de 1.ª | 1 079,27 |
| D | Motorista de pesados | 1 044,48 |
| E | Técnico de manutenção de 2.ª<br>Ajudante de encarregado de armazém<br>Chefe de sector de enchimento<br>Fogueiro de 2.ª | 1 019,93 |
| F | Analista estagiário<br>Técnico de construção civil (pedreiro, pintor, carpinteiro, preparador, serralheiro, trolha)<br>Cozinheiro<br>Motorista de ligeiros<br>Operador de máquinas<br>Tanoeiro<br>Profissional de turismo<br>Técnico de manutenção de 3.ª<br>Fogueiro de 3.ª | 992,33 |
| G | Operador-chefe de linha de enchimento | 969,80 |
| H | Operador de empilhador | 947,30 |

| | | |
|---|---|---|
| I | Ajudante de motorista<br>Promotor comercial de vinhos<br>Operador de linha de enchimento<br>Profissional de armazém<br>Auxiliar de construção civil (servente de construção civil)<br>Ajudante de fogueiro | 935,00 |
| J | Promotor comercial de vinhos do 2.º ano<br>Profissional de turismo do 2.º ano | 930,00 |
| L | Auxiliar de armazém<br>Profissional de turismo do 1.º ano<br>Promotor comercial de vinhos do 1.º ano<br>Empregado de refeitório<br>Auxiliar de limpeza | 920,00 |
| M | Auxiliar de armazém do 1.º ano | 920,00 |

ANEXO III-A

## Tabela administrativos e vendas

Remunerações mínimas (1 de junho a 31 de dezembro de 2026)

| Grupo | Categorias profissionais | Valor em euros |
|---|---|---|
| I | Diretor de serviços<br>Chefe de escritório<br>Analista de sistemas | 1 546,77 |
| II | Chefe de departamento<br>Chefe de divisão<br>Chefe de serviços<br>Técnico de contabilidade<br>Tesoureiro | 1 385,14 |
| III | Chefe de secção<br>Técnico superior principal<br>Chefe de vendas<br>Programador | 1 233,74 |
| IV | Técnico superior<br>Inspetor de vendas<br>Secretário de direção | 1 171,33 |
| V | Técnico comercial e de *marketing*<br>Caixa<br>Técnico administrativo<br>Técnico de higiene e segurança<br>Promotor de vendas (sem comissão)<br>Vendedor (sem comissão) | 1 094,71 |
| VI | Técnico administrativo assistente<br>Cobrador<br>Operador comercial | 1 043,46 |
| VII | Rececionista-telefonista | 966,74 |
| VIII | Continuo<br>Porteiro<br>Rececionista-telefonista (1.º ano) | 936,00 |
| IX | Assistente administrativo (2.º ano) | 935,00 |

| | | |
|---|---|---|
| X | Assistente administrativo (1.º ano)<br>Promotor de vendas (com comissão)<br>Operador de limpeza<br>Contínuo (1.º ano)<br>Porteiro (1.º ano)<br>Vendedor (com comissão) | 920,00 |
| XI | Paquete (até 17 anos) | 920,00 |

Porto, 27 de julho de 2026.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

*Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco*, mandatário.

*Gonçalo Maria Vidigal Pontífice Aguiar Branco*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

*Nuno Ricardo Ramos Alves*, presidente da direção.

Depositado a 13 de agosto de 2026, a fl. 151 do livro n.º 13, com o n.º 209/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as empresas Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA, e GEIRA, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais que o subscrevem.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 121, sendo o número de empregadores 2.

3- As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

– Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA - Gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

– GEIRA, SA - Outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período mínimo de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de janeiro de cada ano.

2- A denúncia e os processos de revisão do presente ACT reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3- O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2024 (texto consolidado), com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2025.

Cláusula 14.ª

**Período experimental**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, as empresas terão de dar um aviso prévio de 30 dias ou, não o fazendo, pagar a remuneração correspondente ao número de dias de aviso prévio em falta.

5- Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

Cláusula 46.ª

**Faltas justificadas e meios de prova**

1- (...)
2- (...):

| Motivo | Tempo de falta | Prova |
|---|---|---|
| 1- Casamento. | Quinze dias seguidos, por altura do casamento. | Apresentação de certidão ou boletim de casamento. |
| 2- Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado. | Até vinte dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho. | Apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso de faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele viviam em comunhão de mesa e habitação, deverá o facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos números 2 e 3, que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos, só poderão ser justificadas em casos excepcionais. |
| 3- Falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos no ponto anterior (pais, padrastos, sogros, genros e noras). | Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste. | |
| 4- Falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador. | Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste. | |
| 5- Funeral de parentes referidos nos números 2, 3 e 4, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números. | O que for considerado indispensável. | |
| 6- Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino. | Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior. | Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino. |
| 7- Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador:<br>*a)* Doença ou acidente de trabalho; | O que for considerado indispensável. | Apresentação de boletim de baixa da Segurança Social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico das empresas, nos termos da lei. |
| *b)* Cumprimento de obrigações legais (como por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios); | O que for considerado indispensável. | Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, onde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação das faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta. |

| | | |
|---|---|---|
| *c)* Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar. | O indispensável, como tal reconhecido pelas empresas, não superior a dois dias, salvo casos excepcionais. | As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico das empresas. |
| 8- Acompanhamento da situação educativa do filho menor. | Até quatro horas por trimestre. | Declaração da escola. |
| 9- Exercício de funções de membros de assembleia de voto em eleições para órgãos do poder central e local e actos equiparados. | Os dias previstos na lei. | Cópia da notificação oficial da nomeação e confirmação oficial da presença. |

Cláusula 52.ª

**Remuneração**

1- (...)
2- (...)
3- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.
4- (...)
5- (...)

Cláusula 55.ª

**Subsídio de turno**

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

*a)* Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis (noturno): 223,87 € em 2026, 244,47 € em 1 de janeiro de 2027 e 250,58 € em 1 de janeiro de 2028;

*b)* Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis: 223,87 € em 2026, 229,47 € em 1 de janeiro de 2027 e 235,21 € em 1 de janeiro de 2028;

*c)* Três turnos com uma folga fixa e outra variável: 180,84 € em 2026, 185,36 € em 1 de janeiro de 2027 e 189,99 € em 1 de janeiro de 2028;

*d)* Três turnos com duas folgas fixas: 158,01 € em 2026, 161,96 € em 1 de janeiro de 2027 e 166,01 € em 1 de janeiro de 2028;

*e)* Dois turnos com duas folgas variáveis: 139,13 € em 2026, 142,61 € em 1 de janeiro de 2027 e 146,18 € em 1 de janeiro de 2028;

*f)* Dois turnos com uma folga fixa e outra variável: 117,90 € em 2026, 120,85 € em 1 de janeiro de 2027 e 123,87 € em 1 de janeiro de 2028;

*g)* Dois turnos com duas folgas fixas: 108,53 € em 2026, 111,24 € em 1 de janeiro de 2027 e 114,02 € em 1 de janeiro de 2028.

2- (...)
3- (...)
4- (...)

Cláusula 57.ª-A

**Subsídio de função**

1- (...) 51,50 € (cinquenta e um euros e cinquenta cêntimos), em 2026, 52,79 € (cinquenta e dois euros e setenta e nove cêntimos), 1 de janeiro de 2027, e 54,11 € (cinquenta e quatro euros e onze cêntimos), 1 de janeiro de 2028.

2- O trabalhador titular da categoria profissional de «operador de vias automáticas de portagem» que presta serviço no centro operacional de portagens (COP) ou nas portagens, tem direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 30,00 € (trinta euros), em 2026,

30,75 € (trinta euros e setenta e cinco cêntimos), 1 de janeiro de 2027, e 31,52 € (trinta e um euros e cinquenta e dois cêntimos), 1 de janeiro de 2028.

3- O trabalhador titular da categoria profissional de «oficial de conservação e manutenção» que presta serviço nos centros operacionais tem direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 30,00 € (trinta euros), em 2026, 30,75 € (trinta euros e setenta e cinco cêntimos), 1 de janeiro de 2027, e 31,52 € (trinta e um euros e cinquenta e dois cêntimos), 1 de janeiro de 2028.

4- Os subsídios de função estabelecidos nos números anteriores integram-se na retribuição correspondente ao período de férias e nos subsídios de férias e de Natal, mas não se integram em qualquer outra prestação ou acréscimo remuneratório, designadamente decorrente de trabalho normal prestado em dia feriado, de trabalho noturno e de trabalho suplementar.

Cláusula 59.ª

**Abono para falhas**

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efetivo de trabalho, nos seguintes valores:

*a)* 2,11 € em 2026, 2,17 € em 1 de janeiro de 2027 e 2,23 € em 1 de janeiro de 2028 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efetuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;

*b)* 1,21 € em 2026, 1,24 € em 1 de janeiro de 2027 e 1,28 € em 1 de janeiro de 2028 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efetuado, grande risco de falhas;

*c)* 0,68 € em 2026, 0,70 € em 1 de janeiro de 2027 e 0,72 € em 1 de janeiro de 2028 para operadores de vias automáticas de portagem, sempre que a função seja exercida localmente nas portagens e desde que se mantenha nessa função a responsabilidade pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

Cláusula 63.ª

**Complemento de subsídio de doença**

1- Em caso de baixa por motivo de doença, as empresas completarão o subsídio pago pela Segurança Social de modo a garantir ao trabalhador um valor equivalente à sua remuneração mensal líquida, adotando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O complemento a pagar pelas empresas fica submetido ao seguinte regime:

*a)* É devido relativamente aos dias de baixa efetivamente subsidiados pela Segurança Social;

*b)* É devido, a título de complemento do subsídio de doença, o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa, nos casos de baixas de duração superior a 30 dias e desde que em situações com direito a pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social;

*c)* Nos casos em que o trabalhador aufira um subsídio de doença de valor inferior a 65 % da sua remuneração ilíquida, as empresas, para efeitos de cálculo do valor do complemento, presumirão aquela percentagem como recebida.

3- A título excecional, as empresas poderão suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluam, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença, confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço.

4- A suspensão prevista no número anterior será comunicada ao trabalhador interessado e aos representantes dos trabalhadores.

5- O regime de suspensão previsto nos números anteriores não poderá ser aplicado em situações de baixa que impliquem retenção do trabalhador na sua residência ou o seu internamento hospitalar.

Cláusula 67.ª

**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 11,88 € em 2026, 12,18 € em 1 de janeiro de 2027 e 12,48 € em 1 de janeiro de 2028, por cada dia de trabalho efectivo.

2- (...)

3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)
7- (...)

Cláusula 75.ª

**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por seis elementos, três em representação das empresas e três em representação das associações sindicais outorgantes.
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)
7- (...)
8- (...)
9- (...)
10- (...)
11- (...)

Cláusula 77.ª

**Complemento do subsídio de alimentação**

Durante os anos de 2026, 2027 e 2028, as empresas pagarão um complemento especial do subsídio de alimentação, previsto na cláusula 67.ª, no valor de 0,22 €, desde que se mantenha o presente regime legal fiscal e de Segurança Social, aos trabalhadores que tiverem aderido ao cartão refeição, desde a data da adesão e enquanto esta se mantiver.

ANEXO III

## Tabela salarial 2026

| Categoria | | Níveis | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1- Supervisor/encarregado | | 1 854,00 € | 2 020,00 € | 2 105,00 € | 2 188,00 € | 2 314,00 € | 2 484,00 € | 2 651,00 € |
| 2- Supervisor/encarregado adjunto | | 1 644,00 € | 1 728,00 € | 1 814,00 € | 1 897,00 € | 1 977,00 € | 2 062,00 € | 2 201,00 € |
| 3- Operador de vias automáticas de portagem | 1.º grau | 1 263,00 € | 1 334,00 € | 1 409,00 € | 1 483,00 € | 1 560,00 € | 1 644,00 € | 1 755,00 € |
| | 2.º grau | 920,00 € | 932,00 € | 1 013,00 € | 1 083,00 € | 1 155,00 € | 1 245,00 € | 1 328,00 € |
| 4- Operador principal de portagem | | 1 263,00 € | 1 334,00 € | 1 409,00 € | 1 483,00 € | 1 560,00 € | 1 644,00 € | 1 755,00 € |
| 5- Operador de portagem | | 920,00 € | 932,00 € | 1 013,00 € | 1 083,00 € | 1 155,00 € | 1 245,00 € | 1 328,00 € |
| 6- Técnico de operações rodoviárias | | 1 263,00 € | 1 334,00 € | 1 409,00 € | 1 483,00 € | 1 560,00 € | 1 644,00 € | 1 755,00 € |
| 7- Oficial de conservação e manutenção | | 1 195,00 € | 1 259,00 € | 1 334,00 € | 1 418,00 € | 1 502,00 € | 1 579,00 € | 1 686,00 € |
| 8- Ajudante de conservação e manutenção | | 920,00 € | 932,00 € | 999,00 € | 1 083,00 € | 1 166,00 € | 1 245,00 € | 1 328,00 € |
| 9- Fiel de armazém | | 1 015,00 € | 1 082,00 € | 1 140,00 € | 1 207,00 € | 1 284,00 € | 1 350,00 € | 1 440,00 € |
| 10- Técnico administrativo | | 1 268,00 € | 1 350,00 € | 1 455,00 € | 1 561,00 € | 1 685,00 € | 1 854,00 € | 1 979,00 € |
| 11- Escriturário | | 933,00 € | 1 015,00 € | 1 102,00 € | 1 182,00 € | 1 268,00 € | 1 350,00 € | 1 440,00 € |
| 12- Operador administrativo [1] | | 920,00 € | 975,00 € | 1 102,00 € | 1 182,00 € | 1 268,00 € | 1 350,00 € | 1 440,00 € |
| 13- Tesoureiro | | 1 350,00 € | 1 455,00 € | 1 561,00 € | 1 685,00 € | 1 854,00 € | 2 022,00 € | 2 158,00 € |

[1] Telefonista - Recepcionista/empregado de serviços externos.

## Tabela salarial 2027

| Categoria | | Níveis | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1- Supervisor/encarregado | | 1 901,00 € | 2 071,00 € | 2 158,00 € | 2 243,00 € | 2 372,00 € | 2 547,00 € | 2 718,00 € |
| 2- Supervisor/encarregado adjunto | | 1 686,00 € | 1 772,00 € | 1 860,00 € | 1 945,00 € | 2 027,00 € | 2 114,00 € | 2 257,00 € |
| 3- Operador de vias automáticas de portagem | 1.º grau | 1 295,00 € | 1 368,00 € | 1 445,00 € | 1 521,00 € | 1 599,00 € | 1 686,00 € | 1 799,00 € |
| | 2.º grau | 970,00 € | 1 005,00 € | 1 039,00 € | 1 111,00 € | 1 184,00 € | 1 277,00 € | 1 362,00 € |
| 4- Operador principal de portagem | | 1 295,00 € | 1 368,00 € | 1 445,00 € | 1 521,00 € | 1 599,00 € | 1 686,00 € | 1 799,00 € |
| 5- Operador de portagem | | 970,00 € | 1 005,00 € | 1 039,00 € | 1 111,00 € | 1 184,00 € | 1 277,00 € | 1 362,00 € |
| 6- Técnico de operações rodoviárias | | 1 295,00 € | 1 368,00 € | 1 445,00 € | 1 521,00 € | 1 599,00 € | 1 686,00 € | 1 799,00 € |
| 7- Oficial de conservação e manutenção | | 1 225,00 € | 1 291,00 € | 1 368,00 € | 1 454,00 € | 1 540,00 € | 1 619,00 € | 1 729,00 € |
| 8- Ajudante de conservação e manutenção | | 970,00 € | 1 005,00 € | 1 024,00 € | 1 111,00 € | 1 196,00 € | 1 277,00 € | 1 362,00 € |
| 9- Fiel de armazém | | 1 041,00 € | 1 110,00 € | 1 169,00 € | 1 238,00 € | 1 317,00 € | 1 384,00 € | 1 476,00 € |
| 10- Técnico administrativo | | 1 300,00 € | 1 384,00 € | 1 492,00 € | 1 601,00 € | 1 728,00 € | 1 901,00 € | 2 029,00 € |
| 11- Escriturário | | 970,00 € | 1 041,00 € | 1 130,00 € | 1 212,00 € | 1 300,00 € | 1 384,00 € | 1 476,00 € |
| 12- Operador administrativo [1] | | 970,00 € | 1 041,00 € | 1 130,00 € | 1 212,00 € | 1 300,00 € | 1 384,00 € | 1 476,00 € |
| 13- Tesoureiro | | 1 384,00 € | 1 492,00 € | 1 601,00 € | 1 728,00 € | 1 901,00 € | 2 073,00 € | 2 212,00 € |

[1] Telefonista - Recepcionista/empregado de serviços externos.

## Tabela salarial 2028

| Categoria | | Níveis | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1- Supervisor/encarregado | | 1 949,00 € | 2 123,00 € | 2 212,00 € | 2 300,00 € | 2 432,00 € | 2 611,00 € | 2 786,00 € |
| 2- Supervisor/encarregado adjunto | | 1 729,00 € | 1 817,00 € | 1 907,00 € | 1 994,00 € | 2 078,00 € | 2 167,00 € | 2 314,00 € |
| 3- Operador de vias automáticas de portagem | 1.º grau | 1 328,00 € | 1 403,00 € | 1 482,00 € | 1 560,00 € | 1 639,00 € | 1 729,00 € | 1 844,00 € |
| | 2.º grau | 1 020,00 € | 1 050,00 € | 1 065,00 € | 1 139,00 € | 1 214,00 € | 1 309,00 € | 1 397,00 € |
| 4- Operador principal de portagem | | 1 328,00 € | 1 403,00 € | 1 482,00 € | 1 560,00 € | 1 639,00 € | 1 729,00 € | 1 844,00 € |
| 5- Operador de portagem | | 1 020,00 € | 1 050,00 € | 1 065,00 € | 1 139,00 € | 1 214,00 € | 1 309,00 € | 1 397,00 € |
| 6- Técnico de operações rodoviárias | | 1 328,00 € | 1 403,00 € | 1 482,00 € | 1 560,00 € | 1 639,00 € | 1 729,00 € | 1 844,00 € |
| 7- Oficial de conservação e manutenção | | 1 256,00 € | 1 324,00 € | 1 403,00 € | 1 491,00 € | 1 579,00 € | 1 660,00 € | 1 773,00 € |
| 8- Ajudante de conservação e manutenção | | 1 020,00 € | 1 040,00 € | 1 050,00 € | 1 139,00 € | 1 226,00 € | 1 309,00 € | 1 397,00 € |
| 9- Fiel de armazém | | 1 068,00 € | 1 138,00 € | 1 199,00 € | 1 269,00 € | 1 350,00 € | 1 419,00 € | 1 513,00 € |
| 10- Técnico administrativo | | 1 333,00 € | 1 419,00 € | 1 530,00 € | 1 642,00 € | 1 772,00 € | 1 949,00 € | 2 080,00 € |
| 11- Escriturário | | 1 020,00 € | 1 090,00 € | 1 159,00 € | 1 243,00 € | 1 333,00 € | 1 419,00 € | 1 513,00 € |
| 12- Operador administrativo [1] | | 1 020,00 € | 1 090,00 € | 1 159,00 € | 1 243,00 € | 1 333,00 € | 1 419,00 € | 1 513,00 € |
| 13- Tesoureiro | | 1 419,00 € | 1 530,00 € | 1 642,00 € | 1 772,00 € | 1 949,00 € | 2 125,00 € | 2 268,00 € |

[1] Telefonista - Recepcionista/empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 16 de julho de 2026.

Pela Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA:

*Sónia Cristina da Cruz Santos Santiago*, administradora-delegada.
*José Maria de Ojeda Ruiz de Luna*, administrador-delegado.

Pela GEIRA, SA:

*Sónia Cristina da Cruz Santos Santiago*, presidente do conselho de administração.
*Manuel António Garcia de Matos*, administrador.

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

*Carlos Miguel Viegas Vitorino*, secretário-geral.
*Sílvia Maria Rosa Covão*, secretária-nacional.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Catarina Maria Silva Fachadas*, mandatária.
*Miguel Ângelo Rafael Rodrigues*, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Adérito Gil*, mandatário.
*Miguel Alexandre Branco Simão Marques*, mandatário.

**Declaração**

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

– CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
– Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
– Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
– Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

**Texto consolidado**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as Empresas Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA, e GEIRA, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais que o subscrevem.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do art.º 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 121, sendo o número de empregadores 2.

3- As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

– Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA - Gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);
– GEIRA, SA - outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período mínimo de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de janeiro de cada ano.

2- A denúncia e os processos de revisão do presente ACT reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3- O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2024 (texto consolidado), com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2025.

## CAPÍTULO II

## Actividade sindical no interior das empresas

### Cláusula 3.ª

**Disposições gerais**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores que sejam membros da direcção, ou órgão equivalente, de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito mensal de horas estabelecido na lei.

3- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito mensal de horas estabelecido na lei.

### Cláusula 4.ª

**Reuniões**

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração das empresas, nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos clientes e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados das empresas ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva, caso em que o limite de quinze horas se reportará a cada trabalhador individualmente considerado.

3- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar às empresas ou a quem as represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no número 2 da cláusula 6.ª

4- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação às empresas, a efectuar com a antecedência mínima de seis horas.

### Cláusula 5.ª

**Competência dos delegados sindicais**

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar as funções que lhe são atribuídas neste ACT e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

### Cláusula 6.ª

**Direitos e garantias dos delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal das empresas, instalações ou serviços em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelas empresas, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.

3- Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior das empresas, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 7.ª

**Instalação das comissões**

As empresas obrigam-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 8.ª

**Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais**

1- A direcção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o tempo de ausência que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

2- Os membros da direcção, ou órgão equivalente das associações sindicais, não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 9.ª

**Número de delegados sindicais nas empresas**

1- O número máximo de delegados sindicais nas empresas, a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado pela forma seguinte:

*a)* Menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um;

*b)* De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois;

*c)* De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três;

*d)* De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - Seis;

*e)* 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

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

representando *n* o número de trabalhadores sindicalizados.

2- O resultado, apurado nos termos da alínea *e)* do número anterior, será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3- A direcção do sindicato comunicará às empresas a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

## CAPÍTULO III

## Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 10.ª

**Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas**

1- Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2- O preenchimento de vagas far-se-á, prioritariamente, por concurso interno, ao qual poderão concorrer os trabalhadores das empresas e os contratados em regime de trabalho temporário ou de prestação de serviços, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função.

3- Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerão as empresas ao recrutamento externo.

4- As admissões para os quadros das empresas serão precedidas de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pelas empresas.

5- O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado às empresas e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei.

Cláusula 11.ª

**Carreiras profissionais**

1- As empresas devem desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas aos trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- As condições específicas de admissão e acesso nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3- As empresas poderão, excepcionalmente, não exigir as habilitações literárias mínimas para a progressão nas carreiras profissionais, desde que os trabalhadores reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pelas empresas, as condições exigidas para o exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes e exames adequados.

Cláusula 12.ª

**Classificação dos trabalhadores**

1- Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade ou por período igual ou superior a seis meses no espaço de um ano, tarefas que correspondam a categoria superior, serão classificados nessa categoria, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2- O regime previsto no número anterior não é aplicável à substituição de trabalhadores em situação de impedimento do exercício das suas funções.

3- As empresas só podem baixar a categoria profissional do trabalhador em caso de estrita necessidade, com o seu acordo escrito, parecer prévio do respectivo sindicato e autorização da Autoridade para as Condições do Trabalho.

4- Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e bem assim como os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente os de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da lei.

Cláusula 13.ª

**Contratos a termo**

1- A admissão de trabalhadores contratados a termo resolutivo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente das empresas.

Cláusula 14.ª

**Período experimental**

1- Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o número 5 da cláusula 10.ª, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, as empresas terão de dar um aviso prévio de 7 dias ou, não o fazendo, pagar a remuneração correspondente ao número de dias de aviso prévio em falta.

4- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, as empresas terão de dar um aviso prévio de 30 dias ou, não o fazendo, pagar a remuneração correspondente ao número de dias de aviso prévio em falta.

5- Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

Cláusula 15.ª

**Quadros de pessoal**

As empresas são obrigadas a enviar ao sindicato, até 30 de novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

CAPÍTULO IV

## Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.ª

**Deveres das empresas**

1- As empresas obrigam-se a:

*a)* Cumprir as obrigações decorrentes deste ACT e da legislação do trabalho aplicável;

*b)* Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

*c)* Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;

*d)* Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou nas empresas;

*e)* Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele, justificadamente, o solicite;

*f)* Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

*g)* Promover e facilitar a formação profissional do trabalhador e, de um modo geral, contribuir para a elevação dos seus níveis profissional e de produtividade;

*h)* Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para as empresas do direito de preferência na sua utilização;

*i)* Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do seu posto de trabalho ou não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;

*j)* Segurar os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho e também contra acidentes pessoais de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para refeições;

*l)* Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização.

2- As empresas devem prestar à associação sindical outorgante as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.

3- As empresas devem prestar, igualmente, aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas fundamentadas que apresentem, devendo a resposta ser dada em tempo oportuno.

Cláusula 17.ª

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

*a)* Cumprir as obrigações decorrentes deste ACT e da legislação do trabalho aplicável;

*b)* Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

*c)* Guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

*d)* Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

*e)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com as empresas;

*f)* Cooperar com as empresas para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

*g)* Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

*h)* Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pelas empresas;

*i)* Promover ou executar os actos tendentes à melhoria de produtividade das empresas e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

*j)* Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;

*l)* Guardar lealdade às empresas, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;

*m)* Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea *g)* do número 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

Cláusula 18.ª

**Garantias dos trabalhadores**

É vedado às empresas:

*a)* Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

*b)* Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

*c)* Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

*d)* Baixar a categoria ou a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT;

*e)* Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto neste ACT e na lei;

*f)* Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por ela indicados;

*g)* Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

*h)* Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;

*i)* Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo funcional significativamente diferente, salvo por acordo das partes ou se daí não resultarem afectados direitos do trabalhador.

Cláusula 19.ª

**Quotizações sindicais**

As empresas obrigam-se a deduzir nos salários e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução e envio.

## CAPÍTULO V

## Prestação de trabalho

Cláusula 20.ª

**Organização temporal do trabalho - Princípios gerais**

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

2- Compete às empresas a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adeqúem às diferentes actividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste ACT.

3- Sempre que as empresas pretendam proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverão ouvir previamente as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Nenhum trabalhador pode mudar para regime de trabalho por turnos rotativos, excepto se existir acordo escrito das partes para o efeito.

6- O período normal de trabalho não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos ou quarenta horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e/ou por actividades e instalações.

7- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

*a)* Horário fixo - Aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;

*b)* Horário de turnos - Aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida;

*c)* Horário flexível - Aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

*d)* Isenção de horário de trabalho - Aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

8- Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorarem, simultaneamente, regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste ACT, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador, formalizada pelas partes em acordo escrito.

9- As empresas devem facilitar a passagem dos trabalhadores para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenha estabelecido no mesmo local e para a respectiva categoria profissional, devendo, para este efeito, apreciar os pedidos de alteração, formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno, privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10- Os trabalhadores de três turnos, que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo das empresas ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

*a)* 30 % no primeiro aumento;

*b)* 35 % no segundo aumento;

*c)* 35 % no terceiro aumento.

11- O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas indicadas pelas empresas ou, em acções judiciais originadas por violação do pagamento de taxas de portagem, é, para todos os efeitos, considerado como trabalho suplementar.

12- Sem prejuízo do intervalo mínimo de doze horas entre períodos normais de trabalho, nos termos previstos na lei, é garantido aos trabalhadores um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho.

13- Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor, devem interromper essa tarefa por períodos de dez minutos, no fim de cada duas horas de trabalho consecutivas, podendo, nesses períodos, executar outras tarefas compatíveis, sem prejuízo de, em qualquer caso, essas interrupções serem consideradas como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 21.ª

**Regime de horários fixos**

1- Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2- Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o número de horas seguidas de trabalho pode ser alargado até seis e o intervalo para refeição pode ser reduzido até trinta minutos, mas sempre com início e termo pré-determinados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o número 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado, sem prejuízo de, por acordo das partes, poderem ser fixados dias diferentes para o efeito.

Cláusula 22.ª

**Regime de horário por turnos**

1- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:
*a)* Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
*b)* Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
*c)* Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
*d)* Três turnos com duas folgas fixas;
*e)* Dois turnos com duas folgas variáveis;
*f)* Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
*g)* Dois turnos com duas folgas fixas.

2- As empresas obrigam-se a afixar quadrimestralmente, com antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3- O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

4- O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo, sempre que o início e o termo desse período não sejam, para cada trabalhador, fixos e pré-determinados.

5- Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais - estes em termos de média anual - não forem superiores a sete e trinta e cinco horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de quinze minutos, considerada como tempo efectivo de serviço.

6- Os trabalhadores que tiverem sido contratados no sistema específico de turnos de quatro dias de trabalho seguidos e dois dias de descanso, só poderão mudar para outro sistema de turnos por acordo, escrito, de ambas as partes.

7- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições, os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

8- Nos centros de controlo e nas barreiras de portagem, os técnicos de operações rodoviárias e os operadores principais de portagens, respectivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível proceder à sua substituição, sem prejuízo dos serviços.

9- Quando as refeições não puderem, comprovadamente, ser tomadas no período fixo pré-determinado ou dentro dos limites e condições previstas nos números anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

10- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11- O trabalhador só poderá ser mudado do turno para que esteja escalado, após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.

12- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições:
*a)* Acordo dos interessados;
*b)* Aceitação prévia das empresas;
*c)* Não violação de normas legais imperativas;
*d)* Não impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
*e)* Não pressuponha o direito a pagamento suplementar.

13- O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de 15 anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, poderá fazê-lo, nas seguintes condições:
*a)* Solicitação por escrito;
*b)* Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
*c)* Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.

14- Para efeitos do disposto no número anterior, as empresas analisarão os fundamentos apresentados pelos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e/ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes, relacionadas com aqueles fundamentos, devam prevalecer sobre este critério.

15- Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos, deverá passar ao regime de horário normal, com observância do disposto nas alíneas seguintes:

*a)* A comprovação da situação referida neste número far-se-á mediante parecer dos médicos do trabalhador e das empresas;

*b)* Se os pareceres médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre as empresas e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes;

*c)* Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, as empresas procurarão reconverter o trabalhador para outra profissão ou categoria profissional para a qual tenha aptidão e capacidade física e desde que se verifiquem vagas, de forma a procurar evitar que se opere a caducidade do contrato.

16- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo, porém, as empresas adoptar as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

Cláusula 23.ª

**Regime de horário flexível**

1- Podem as empresas, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2- Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3- Os períodos de trabalho fixos obrigatórios, a observar no regime de horário flexível, devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4- Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvido o trabalhador e a organização sindical subscritora deste acordo colectivo de trabalho que o represente.

Cláusula 24.ª

**Trabalho a tempo parcial**

1- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

2- A remuneração mensal e as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição regulado na cláusula 67.ª, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

Cláusula 25.ª

**Regime de isenção de horário de trabalho**

Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando por escrito a sua concordância, exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites do horário normal de trabalho ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas das empresas e sem controlo imediato da hierarquia.

Cláusula 26.ª

**Trabalho suplementar**

1- Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelas empresas, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para as empresas ou para a sua viabilidade.

3- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano e trabalhador.

4- O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

5- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa.

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

*a)* Que sejam portadores de deficiência;

*b)* Trabalhadoras grávidas, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a dois anos;

*c)* A trabalhadora, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

*d)* Menores;

*e)* Outros trabalhadores legalmente isentos.

7- Se o trabalhador, em horário de turnos rotativos, prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não reiniciar o trabalho sem terem decorrido dez horas após o termo do período suplementar.

8- O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 67.ª, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

*a)* Almoço - Das 12h00 às 14h00;

*b)* Jantar - Das 19h00 às 21h00.

9- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a três horas, seja iniciada depois das 23h00 ou termine depois das 0h00, as empresas fornecerão ou pagarão ao trabalhador uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 67.ª

10- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6h00, as empresas fornecerão um pequeno-almoço ou pagarão um subsídio de valor correspondente a 25 % do subsídio de refeição previsto na cláusula 67.ª

11- Para tomar as refeições previstas no número 8, o trabalhador terá direito a um intervalo, não superior a meia hora, pago como trabalho suplementar, sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

12- As empresas ficam obrigadas a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

*a)* O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;

*b)* O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

13- Se as empresas não fornecerem ou não assegurarem o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagarão a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com as empresas, aplicando-se o disposto na cláusula 38.ª, quando for caso disso.

14- Podem as empresas, em alternativa ao regime previsto no número anterior, e de acordo com a vontade expressa pela maioria dos trabalhadores envolvidos, pagar o valor fixo de 2,80 € por cada deslocação.

15- Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

16- A prestação de trabalho suplementar, em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

17- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração, em dobro, do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

Cláusula 27.ª

**Regime de prevenção**

1- As empresas poderão instituir regimes de prevenção, que porão em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2- A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para comparecer, em caso de necessidade, no local que lhe estiver, por escala, destinado.

3- A disponibilidade referida no número anterior implica a permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação, para efeitos de convocação e rápida comparência.

4- Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que, por escrito, tiverem concordado com o mesmo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pelas empresas.

5- O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no fim do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

6- A convocação do trabalhador em regime de prevenção compete ao superior hierárquico da instalação ou área e deverá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas ou impostas por situações que afectem a economia das empresas e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

7- As intervenções verificadas serão registadas em impresso próprio fornecido pelas empresas.

8- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 28.ª

**Trabalho nocturno**

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, excepto para os trabalhadores admitidos nas empresas até ao dia 30 de novembro de 2003, para os quais o trabalho nocturno é o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 29.ª

**Trabalho em dias de descanso semanal e feriados**

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2- Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

3- O período mínimo a adicionar ao dia de descanso semanal obrigatório será de:

*a)* Seis horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho, diário e semanal, não excedam, respectivamente, 7 e 35 horas, e tenham, em média quadrimestral, com os devidos acertos, pelo menos, dois dias de descanso por semana;

*b)* Oito horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho, diário e semanal, de 8 e 40 horas, respectivamente, e desde que tenham, pelo menos, 8 dias de descansos compensatórios anuais, para além dos dois dias de descanso por semana em termos de média quadrimestral, com os devidos acertos.

4- Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

5- O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito de transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6- O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas, excepto se, num período de um mês, for atingido o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder quatro horas.

8- O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente em meios-dias a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do normal.

9- À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 26.ª, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

Cláusula 30.ª

**Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, pelo menos, a retribuição mínima fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que for titular o trabalhador substituído.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação, por determinado trabalhador, de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3- Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorram para essas funções.

Cláusula 31.ª

**Alteração de profissão**

1- A mudança de profissão de um trabalhador só poderá verificar-se mediante o seu acordo expresso, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividade das empresas, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se as empresas a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

## CAPÍTULO VI

## Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 32.ª

**Local de trabalho**

1- O local de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação das empresas a que o trabalhador se encontre adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3- Na gestão dos recursos humanos afectos à prestação de trabalho nas portagens, as empresas deverão privilegiar a aproximação dos respectivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

Cláusula 33.ª

**Transferência do local de trabalho**

1- Entende-se por transferência do local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido nos termos da cláusula anterior.

2- Salvo estipulação em contrário, as empresas só poderão transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à respectiva indemnização legal, salvo se as empresas provarem que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

Cláusula 34.ª

**Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

1- Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa das empresas, estas acordarão com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência.

2- O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, as condições de transferência garantidas pelas empresas aos trabalhadores que a ele concorram.

Cláusula 35.ª

**Deslocações em serviço**

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho.

2- As condições das deslocações em serviço são as definidas na cláusula seguinte.

Cláusula 36.ª

**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1- A empresa pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2- O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no Continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

3- Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o número 1, as empresas procurarão ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

Cláusula 37.ª

**Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações**

1- Durante as deslocações, as empresas assegurarão a respectiva cobertura de riscos através de um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela Segurança Social ou por entidade seguradora.

2- Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares, as empresas suportarão os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3- Em caso de absoluta necessidade, e quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, as empresas pagarão as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

4- O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

5- O trabalhador, caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não tem direito ao pagamento de despesas correspondentes ao período de férias.

6- O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

Cláusula 38.ª

**Utilização de viatura própria**

Sem prejuízo de outro tipo de acordo estabelecido entre as empresas e o trabalhador, as deslocações efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, se autorizadas pelas empresas, determinam o pagamento, por cada quilómetro percorrido, do valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

Cláusula 39.ª

**Inactividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações das empresas, para com os trabalhadores deslocados em serviço, subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

CAPÍTULO VII

## Condições especiais de trabalho

Cláusula 40.ª

**Princípio geral**

As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes à proteção da maternidade e paternidade, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

CAPÍTULO VIII

## Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 41.ª

**Feriados**

1- Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem as empresas e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

Cláusula 42.ª

**Duração e marcação de férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a gozar, em cada ano civil, 23 dias úteis de férias remuneradas, prevalecendo, todavia, os regimes especiais previstos neste ACT e na lei.

2- No ano civil da admissão o trabalhador tem direito após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração de contrato até ao máximo de 20 dias úteis, podendo o trabalhador usufruir esse período de férias até 30 de junho do ano subsequente.

3- Da aplicação do disposto no número anterior não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias superior a trinta dias úteis no mesmo ano civil.

4- Para efeitos dos números anteriores, só não se consideram dias úteis sábados, domingos e feriados.

5- As férias poderão ser gozadas num único período ou repartidas, com os limites fixados no número seguinte.

6- É obrigatório o gozo de um período de, pelo menos, dez dias úteis consecutivos de férias, ou de dois terços do período total de férias, quando igual ou inferior a 22 dias úteis, respectivamente.

7- Os trabalhadores submetidos ao regime de contrato a termo, com duração inferior a seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias, por cada mês de trabalho.

8- A época de gozo de férias será fixada por acordo entre as empresas e o trabalhador.

9- Na falta de acordo, previsto no número anterior, o período de gozo de férias será fixado pelas empresas, ouvidos os representantes dos trabalhadores, devendo recair entre 1 de maio e 31 de outubro.

10- As empresas elaborarão e afixarão em cada instalação, até 15 de abril, o mapa geral de férias referente a cada ano, o qual deverá permanecer afixado até ao dia 31 de outubro.

11- Na marcação dos períodos de férias, será, sempre que possível, assegurado o gozo simultâneo das férias pelos membros do mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço das empresas.

Cláusula 43.ª

**Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efectivo, a dois dias úteis de férias, por cada mês de serviço prestado, e respectivo subsidio, até ao máximo de vinte dias úteis.

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

4- No caso das licenças de parto não é exigido o decurso do período de seis meses para início do gozo das férias.

Cláusula 44.ª

**Definição de falta**

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

Cláusula 45.ª

**Comunicação das faltas**

1- Além das normas gerais sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

*a)* As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias;

*b)* Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se as empresas decidirem o contrário.

Cláusula 46.ª

**Faltas justificadas e meios de prova**

1- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei e neste ACT, bem como aquelas que as empresas considerem como tal.

2- Consideram-se justificadas, para além de outras previstas na lei, as faltas dadas pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos mesmos:

| Motivo | Tempo de falta | Prova |
|---|---|---|
| 1- Casamento. | Quinze dias seguidos, por altura do casamento. | Apresentação de certidão ou boletim de casamento. |
| 2- Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado. | Até vinte dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho. | Apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso de faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele viviam em comunhão de mesa e habitação, deverá o facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos números 2 e 3, que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos, só poderão ser justificadas em casos excepcionais. |
| 3- Falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos no ponto anterior (pais, padrastos, sogros, genros e noras). | Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste. | |
| 4- Falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador. | Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste. | |
| 5- Funeral de parentes referidos nos números 2, 3 e 4, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números. | O que for considerado indispensável. | |

| | | |
|---|---|---|
| 6- Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino. | Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior. | Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino. |
| 7- Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador:<br>*a)* Doença ou acidente de trabalho; | O que for considerado indispensável. | Apresentação de boletim de baixa da Segurança Social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico das empresas, nos termos da lei. |
| *b)* Cumprimento de obrigações legais (como por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios); | O que for considerado indispensável. | Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, onde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação das faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta. |
| *c)* Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar. | O indispensável, como tal reconhecido pelas empresas, não superior a dois dias, salvo casos excepcionais. | As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico das empresas. |
| 8- Acompanhamento da situação educativa do filho menor. | Até quatro horas por trimestre. | Declaração da escola. |
| 9- Exercício de funções de membros de assembleia de voto em eleições para órgãos do poder central e local e actos equiparados. | Os dias previstos na lei. | Cópia da notificação oficial da nomeação e confirmação oficial da presença. |

Cláusula 47.ª

**Efeitos das faltas justificadas**

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

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

*a)* As previstas na alínea *c)* do ponto 6 do número 2 da cláusula anterior, quando respeitem a assistência inadiável a filho ou neto, sempre que a Segurança Social assegure o respectivo pagamento;

*b)* As dadas por motivo de doença, nos termos da lei, sem prejuízo do regime de complementos do subsídio de doença previstos na cláusula 63.ª;

*c)* As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*d)* As previstas na alínea *b)* do ponto 6 do número 2 da cláusula anterior, quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar, não se considerando como tais as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas das empresas em acções em que esta seja autora ou ré;

*e)* As previstas na alínea *c)* do ponto 6 do número 2 da cláusula anterior, quando em cada ano civil excedam 30 dias, sem prejuízo do regime previsto na alínea *a)*;

*f)* As dadas pelos membros da direcção ou órgão equivalente da associação sindical e pelos representantes dos trabalhadores, para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem.

Cláusula 48.ª

**Efeitos das faltas injustificadas**

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 46.ª

2- Nos termos da lei, as faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- Incorrerá em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

*a)* Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano;

*b)* Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

*c)* Faltar nas circunstâncias previstas no número anterior.

Cláusula 49.ª

**Efeitos das faltas no direito a férias**

1- As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 50.ª

**Impedimentos prolongados**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato de trabalho tiver sido cessado por qualquer dos fundamentos previstos na lei.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, no dia imediato ao da cessação do impedimento, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5- O contrato de trabalho caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7- A suspensão por impedimento prolongado não prejudica o direito de qualquer das partes rescindir o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa.

Cláusula 51.ª

**Licenças sem retribuição**

1- As empresas poderão conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores.

2- Em caso de recusa, esta será fundamentada, por escrito, nos termos legais.

3- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

5- A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

CAPÍTULO IX

## Retribuição do trabalho

Cláusula 52.ª

**Remuneração**

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato e do presente ACT, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Não se consideram retribuição:

*a)* As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço das empresas;

*b)* As gratificações extraordinárias, eventualmente concedidas pelas empresas a título de recompensa ou prémio, salvo se o contrário resultar expressamente do contrato assinado pelas partes;

*c)* O subsídio de refeição como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios;

*d)* Os abonos para falhas.

3- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.

4- Para cada categoria profissional, prevista no anexo I, há uma remuneração mínima (nível 1) e níveis remuneratórios suplementares, cuja atribuição depende do mérito apurado através das avaliações anuais de desempenho realizadas pelas empresas.

5- A atribuição individual de níveis produzirá efeitos a partir do mês de Janeiro do ano em que a mesma ocorrer.

Cláusula 53.ª

**Tempo, local e forma de pagamento**

1- O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2- As empresas poderão pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo de incómodo.

Cláusula 54.ª

**Determinação da remuneração horária**

1- O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal base} + \text{Adicional} + \textit{IHT} + \text{Subsídio de turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2- A fórmula prevista no número anterior será utilizada sempre que se tiver de determinar a remuneração horária, excluindo-se da mesma a remuneração especial por *IHT* e subsídio de turno, se estiver em causa o pagamento de trabalho suplementar.

Cláusula 55.ª

**Subsídio de turno**

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

*a)* Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis (noturno): 223,87 € em 2026, 244,47 € em 1 de janeiro de 2027 e 250,58 € em 1 de janeiro de 2028;

*b)* Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis: 223,87 € em 2026, 229,47 € em 1 de janeiro de 2027 e 235,21 € em 1 de janeiro de 2028;

*c)* Três turnos com uma folga fixa e outra variável: 180,84 € em 2026, 185,36 € em 1 de janeiro de 2027 e 189,99 € em 1 de janeiro de 2028;

*d)* Três turnos com duas folgas fixas: 158,01 € em 2026, 161,96 € em 1 de janeiro de 2027 e 166,01 € em 1 de janeiro de 2028;

*e)* Dois turnos com duas folgas variáveis: 139,13 € em 2026, 142,61 € em 1 de janeiro de 2027 e 146,18 € em 1 de janeiro de 2028;

*f)* Dois turnos com uma folga fixa e outra variável: 117,90 € em 2026, 120,85 € em 1 de janeiro de 2027 e 123,87 € em 1 de janeiro de 2028;

*g)* Dois turnos com duas folgas fixas: 108,53 € em 2026, 111,24 € em 1 de janeiro de 2027 e 114,02 € em 1 de janeiro de 2028;

2- O subsídio de turno inclui o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3- A remuneração auferida durante o período de férias pelo trabalhador integra o subsídio de turno.

4- O subsídio de turno é devido proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês no respectivo regime.

Cláusula 56.ª

**Retribuição do trabalho nocturno**

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição devida por trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 57.ª

**Subsídio de prevenção**

O trabalhador abrangido pelo regime de prevenção referido na cláusula 27.ª, tem direito a:

*a)* Receber, por cada semana de prevenção, 30 % do subsídio mensal de turno estabelecido para o regime de laboração contínua;

*b)* Utilizar equipamentos de comunicação, fornecidos pela empresa, para contactos necessários durante o período de prevenção;

*c)* Transporte assegurado ou custeado pela empresa para as deslocações da sua residência ao local da prestação de trabalho e regresso.

Cláusula 57.ª-A

**Subsídio de função**

1- O trabalhador titular da categoria profissional de «técnico de operações rodoviárias» que presta serviço no centro de controlo de tráfego (CCT) tem direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 51,50 € (cinquenta e um euros e cinquenta cêntimos), em 2026, 52,79 € (cinquenta e dois euros e setenta e nove cêntimos), 1 de janeiro de 2027, e 54,11 € (cinquenta e quatro euros e onze cêntimos), 1 de janeiro de 2028.

2- O trabalhador titular da categoria profissional de «operador de vias automáticas de portagem» que presta serviço no centro operacional de portagens (COP) ou nas portagens, tem direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 30,00 € (trinta euros), em 2026, 30,75 € (trinta euros e setenta e cinco cêntimos), 1 de janeiro de 2027, e 31,52 € (trinta e um euros e cinquenta e dois cêntimos), 1 de janeiro de 2028.

3- O trabalhador titular da categoria profissional de «oficial de conservação e manutenção» que presta serviço nos centros operacionais tem direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 30,00 € (trinta euros), em 2026, 30,75 € (trinta euros e setenta e cinco cêntimos), 1 de janeiro de 2027, e 31,52 € (trinta e um euros e cinquenta e dois cêntimos), 1 de janeiro de 2028.

4- Os subsídios de função estabelecidos nos números anteriores integram-se na retribuição correspondente ao período de férias e nos subsídios de férias e de Natal, mas não se integram em qualquer outra prestação ou acréscimo remuneratório, designadamente decorrente de trabalho normal prestado em dia feriado, de trabalho noturno e de trabalho suplementar.

Cláusula 58.ª

**Remuneração do trabalho suplementar**

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

*a)* Dias normais de trabalho:

– 50 % na primeira hora;

– 75 % nas horas ou fracções subsequentes.

*b)* Dias de descanso semanal e feriados:

– 100 % para as horas prestadas.

Cláusula 58.ª-A

**Trabalho normal em dia feriado**

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que preste trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia, tem direito a um acréscimo de remuneração de 75 % ou a descanso compensatório de igual duração ao trabalho prestado, sendo a escolha de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 59.ª

**Abono para falhas**

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efetivo de trabalho, nos seguintes valores:

*a)* 2,11 € em 2026, 2,17 € em 1 de janeiro de 2027 e 2,23 € em 1 de janeiro de 2028 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efetuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;

*b)* 1,21 € em 2026, 1,24 € em 1 de janeiro de 2027 e 1,28 € em 1 de janeiro de 2028 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efetuado, grande risco de falhas;

*c)* 0,68 € em 2026, 0,70 € em 1 de janeiro de 2027 e 0,72 € em 1 de janeiro de 2028 para operadores de vias automáticas de portagem, sempre que a função seja exercida localmente nas portagens e desde que se mantenha nessa função a responsabilidade pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

Cláusula 60.ª

**Remuneração durante as férias e subsídio de férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem em período efectivo.

2- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3- O subsídio de férias será pago, em regra, no mês de junho, sem prejuízo de ser pago anteriormente, em função do início do maior período de gozo de férias acordado com o trabalhador.

Cláusula 61.ª

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a receber, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos números 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de Natal, de valor correspondente a um mês de remuneração, que integrará: Remuneração mensal base, isenção de horário de trabalho, subsídio de turno e adicional.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tiver direito nesse mês.

3- Os trabalhadores, admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal disser respeito, receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado entre a data da sua admissão e 31 de dezembro.

4- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, as empresas pagarão ao trabalhador um subsídio de Natal de valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5- No caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano a que respeita o subsídio, exceptuando-se as licenças de parto, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6- Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufira remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida da diferença entre aquelas remunerações, proporcional ao tempo de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de dezembro.

CAPÍTULO X

## Regalias sociais

Cláusula 62.ª

**Seguro de saúde**

As empresas assegurarão aos seus trabalhadores efectivos e contratados a termo, de duração superior a seis meses, um seguro de saúde, que garantirá uma comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

Cláusula 63.ª

**Complemento de subsídio de doença**

1- Em caso de baixa por motivo de doença, as empresas completarão o subsídio pago pela Segurança Social de modo a garantir ao trabalhador um valor equivalente à sua remuneração mensal líquida, adotando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O complemento a pagar pelas empresas fica submetido ao seguinte regime:

*a)* É devido relativamente aos dias de baixa efetivamente subsidiados pela Segurança Social;

*b)* É devido, a título de complemento do subsídio de doença, o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa, nos casos de baixas de duração superior a 30 dias e desde que em situações com direito a pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social;

*c)* Nos casos em que o trabalhador aufira um subsídio de doença de valor inferior a 65 % da sua remuneração ilíquida, as empresas, para efeitos de cálculo do valor do complemento, presumirão aquela percentagem como recebida.

3- A título excecional, as empresas poderão suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluam, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença, confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço.

4- A suspensão prevista no número anterior será comunicada ao trabalhador interessado e aos representantes dos trabalhadores.

5- O regime de suspensão previsto nos números anteriores não poderá ser aplicado em situações de baixa que impliquem retenção do trabalhador na sua residência ou o seu internamento hospitalar.

Cláusula 64.ª

**Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho**

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementará o subsídio de doença a que o trabalhador tiver direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

Cláusula 64.ª-A

**Licença parental exclusiva do pai**

1- Na eventualidade de a Segurança Social, por razões alheias ao beneficiário, não assegurar o pagamento correspondente às licenças parentais de 20 e de 5 dias úteis, a gozar pelo pai, as mesmas serão remuneradas pelas empresas.

2- Compete ao trabalhador apresentar às empresas documento oficial comprovativo do nascimento do filho.

Cláusula 65.ª

**Incapacidade permanente parcial**

1- Em caso de incapacidade permanente parcial, por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa procurará, na medida do possível, a reconversão profissional do trabalhador para um posto de trabalho compatível com as suas capacidades actuais, caso aquele não possa continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria profissional.

2- Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que auferia, será aquela que lhe será devida.

3- Na situação prevista no número anterior, será assegurado ao trabalhador uma remuneração líquida mensal correspondente à remuneração líquida da anterior categoria, obtida através da soma da nova remuneração com a pensão de incapacidade que lhe tiver sido atribuída pelo tribunal.

4- Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, a empresa deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando, desse modo, que se opere a respectiva caducidade.

Cláusula 66.ª

**Incapacidade permanente absoluta**

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta, por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as actualizações anuais.

2- Para efeito do disposto no número anterior, a empresa tomará em consideração as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, por forma a garantir o pagamento do diferencial que, porventura, subsista.

3- A obrigação prevista no número 2 cessará quando o trabalhador atingir a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 67.ª

**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 11,88 € em 2026, 12,18 € em 1 de janeiro de 2027 e 12,48 € em 1 de janeiro de 2028, por cada dia de trabalho efectivo.

2- Para trabalhadores a tempo parcial, com períodos normais de trabalho diário inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3- O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedam e que se sigam ao intervalo para refeição, verificadas as condições previstas nos números seguintes.

4- Para trabalhadores com horário fixo completo:

*a)* Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada;

*b)* Se não tiverem ausência superior a uma hora, se a ausência for injustificada.

5- Para trabalhadores com horário flexível:

*a)* Se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;

*b)* Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência for justificada ou injustificada.

6- Para os trabalhadores a tempo parcial, o subsídio é devido se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência for justificada ou injustificada, respectivamente.

7- O subsídio não será devido se a empresa tiver pago a refeição ao trabalhador.

## CAPÍTULO XI

## Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 68.ª

**Saúde, higiene e segurança no trabalho**
**Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1- As empresas devem organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2- Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

*a)* Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

*b)* Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;

*c)* Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;

*d)* Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente;

*e)* Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho.

3- Os serviços relativos a segurança, higiene e saúde poderão ser assegurados directamente pelas empresas ou por terceiros devidamente credenciados para o efeito.

4- Os trabalhadores, assim como os seus representantes nas empresas, deverão dispor de informação actualizada sobre:

*a)* Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, às empresas;

*b)* As instruções e as medidas a adoptar, em caso de perigo grave e iminente;

*c)* As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores;

*d)* Os serviços encarregados de pôr em prática as medidas previstas na alínea anterior.

5- Para além do disposto no número anterior, as empresas são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores adequada formação no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

6- Para esse fim, será concedido aos trabalhadores o tempo necessário para formação, o qual contará, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

7- Sem prejuízo de formação adequada, a informação, a que se refere o número 4, deve ser proporcionada aos trabalhadores nos seguintes casos:

*a)* Admissão nas empresas;

*b)* Mudança de posto de trabalho ou de funções;

*c)* Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

*d)* Adopção de uma nova tecnologia.

8- Os representantes dos trabalhadores, ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser informados sobre:

*a)* As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

*b)* As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

*c)* O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

*d)* A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

9- Os trabalhadores e os seus representantes devem apresentar propostas, de modo a eliminar ou minimizar qualquer risco profissional.

10- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

*a)* Às informações técnicas objecto de registo;

*b)* Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

## CAPÍTULO XII

## Formação

### Cláusula 69.ª

#### Princípios gerais

1- As empresas deverão fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho e de produtividade, o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas ainda, como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas, no âmbito de carreiras profissionais definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de actividade das empresas, por forma a permitir, quando necessárias, reconversões e adaptações às novas tecnologias.

2- As empresas promoverão cursos de formação profissional e de actualização, nos quais devem participar os trabalhadores, em termos de ser cumprido anualmente o número de horas de formação profissional previsto na lei.

3- As empresas obrigam-se a passar um certificado de frequência e ou aproveitamento dos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional por si promovidas.

4- Sempre que os cursos forem ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, as empresas estabelecerão, caso a caso, as condições de deslocação e de eventual pagamento das horas que excedam aqueles limites.

## CAPÍTULO XIII

## Disciplina nas empresas

### Cláusula 70.ª

**Infracção disciplinar**

1- Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos por este ACT e demais disposições legais aplicáveis.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

### Cláusula 71.ª

**Poder disciplinar**

1- As empresas têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente ACT e na lei.

2- As empresas exercem o poder disciplinar por intermédio da administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, por aquela mandatados.

3- O poder disciplinar deve ser exercido com sentido de justiça e sem arbítrio, com o objectivo de assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

### Cláusula 72.ª

**Processo disciplinar**

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção disciplinar foi praticada, mediante processo disciplinar.

2- Devem ser asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

*a)* A acusação será fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou regulamentos internos das empresas e será levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, remetida por carta registada, com aviso de recepção, ou entregue pessoalmente;

*b)* Na comunicação que acompanhar a nota de culpa, ou nesta, o trabalhador será, se for o caso, informado que as empresas pretendem aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa e esclarecido que, com a sua defesa, deverá indicar as testemunhas e outros meios de prova;

*c)* O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias, úteis, a contar da recepção da nota de culpa;

*d)* Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10, no total, e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da responsabilidade do arguido a apresentação das mesmas, para efeitos de inquirição, quando não pertençam ao quadro das empresas;

*e)* Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas as circunstâncias, devendo a decisão final ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3- A falta das formalidades referidas nas alíneas *a)* e *e)* do número anterior determina a nulidade do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- Tendo sido impugnado judicialmente o despedimento com base na invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo da contestação, por uma só vez, iniciando-se, a partir dessa data, o prazo de caducidade e de prescrição da infracção disciplinar.

5- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea *a)* do número 2.

7- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 73.ª

**Sanções disciplinares**

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores, pela prática de infracção disciplinar, são as seguintes:

*a)* Repreensão simples;

*b)* Repreensão registada;

*c)* Sanção pecuniária;

*d)* Perda de dias férias;

*e)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

*f)* Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

## CAPÍTULO XIV

## Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 74.ª

**Cessação do contrato de trabalho**

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

## CAPÍTULO XV

## Disposições finais e transitórias

Cláusula 75.ª

**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por seis elementos, três em representação das empresas e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Competirá à comissão paritária interpretar as disposições deste ACT e criar novas categorias profissionais.

3- Cada uma das partes integrantes da comissão paritária pode fazer-se acompanhar de um assessor.

4- Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará às outras e ao ministério competente, no prazo de trinta dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.

5- É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação ao ministério competente e às demais partes, com antecedência de 15 dias.

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

7- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e enviadas ao ministério competente, para publicação, passando a constituir parte integrante deste ACT.

8- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

9- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

10- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, excepto no que diz respeito aos representantes da associação sindical e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores das empresas.

11- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

Cláusula 76.ª

**Princípio da maior favorabilidade**

1- O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores do que o resultante de disposições legais supletivas ou de procedimentos e práticas das empresas por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2- Deixam de vigorar, em conformidade com o disposto no número anterior, as normas internas cuja matéria conste do presente ACT.

Cláusula 77.ª

**Complemento do subsídio de alimentação**

Durante os anos de 2026, 2027 e 2028, as empresas pagarão um complemento especial do subsídio de alimentação, previsto na cláusula 67.ª, no valor de 0,22 €, desde que se mantenha o presente regime legal fiscal e de Segurança Social, aos trabalhadores que tiverem aderido ao cartão refeição, desde a data da adesão e enquanto esta se mantiver.

Cláusula 78.ª

**Regime supletivo**

Em tudo o que não estiver expressamente regulado no presente acordo, aplicar-se-á a legislação geral correspondente.

ANEXO I

## Descrição de funções

Portagens

*Supervisor de portagens* - É o profissional que planeia, coordena e controla os meios humanos e técnicos na área de portagens, assegurando o bom funcionamento das mesmas. É da sua competência, também, o acompanhamento do nível de serviço prestado aos clientes.

*Supervisor adjunto de portagens* - É o profissional que colabora com o supervisor de portagens na coordenação da actividade de portagens.

Analisa e trata a informação relativa ao funcionamento das portagens.

É responsável pela implementação e cumprimento das normas e procedimentos superiormente definidos.

Controla o nível de serviço prestado aos clientes.

*Operador de vias automáticas de portagem* - É o profissional que, na dependência hierárquica e funcional do supervisor de portagens, coordena o funcionamento das barreiras de portagens e os meios que lhe estão afectos.

Classifica e regista os veículos conforme as regras definidas, atende e informa os clientes e procede à cobrança das taxas de portagem, remota ou localmente (na cabine), utilizando para o efeito equipamento informático.

Zela pelo bom estado do equipamento e instalações utilizados e colabora nas actividades necessárias ao bom funcionamento das portagens.

Organiza e distribui os operadores de portagem, quando aplicável, pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição e reforço de modo a garantir o melhor nível de serviço.

Opera equipamento informático para gerir as barreiras de portagem.

Organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

Localmente, é responsável pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

A função pode ser desempenhada remotamente (OR) ou localmente nas portagens (OL).

*Operador principal de portagem* - É o profissional que coordena o funcionamento das barreiras de portagem e os meios ali afectos.

Organiza e distribui os operadores de portagem pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável de modo a garantir o melhor nível de serviço.

Opera equipamento informático para gerir as barreiras de portagem.

Atende clientes.

Organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

É responsável pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

*Operador de portagem* - É o profissional que classifica e regista os veículos conforme as regras definidas, atende e informa os clientes e procede à cobrança das taxas de portagem, utilizando para o efeito equipamento informático.

Zela pelo bom estado do equipamento e instalações utilizados e colabora nas actividades necessárias ao bom funcionamento da portagem, nomeadamente, distribui títulos de trânsito, de acordo com as orientações da empresa.

Assistência a clientes

*Supervisor de circulação e assistência a clientes* - É o profissional que planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de assistência a clientes e controlo de tráfego, garantindo o nível de serviço definido pela empresa.

É responsável pelo tratamento e análise dos dados da sinistralidade rodoviária ocorrida na área da concessão.

*Técnico de operações rodoviárias* - É o profissional que monitoriza o tráfego e as intervenções na rede da infraestrutura rodoviária para assegurar as melhores condições de circulação. É responsável por acionar os meios internos e externos, bem como realizar tarefas de suporte às operações rodoviárias, contribuindo para uma mobilidade segura e eficaz.

Conservação/manutenção

*Encarregado de conservação e manutenção* - É o profissional que planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa.

Articula com terceiros as intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução. Coordena as operações de montagem de sinalização e as acções relacionadas com situações decorrentes de sinistros, no âmbito das suas áreas de competências.

É responsável pela elaboração dos orçamentos, a enviar às seguradoras, decorrentes de acidentes com danos para a empresa.

*Encarregado adjunto de conservação e manutenção* - É o profissional que colabora com o encarregado de conservação e manutenção no planeamento, coordenação, controlo e afectação dos meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa.

Coordena com terceiros as intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua a execução. Coordena as operações de montagem de sinalização e as acções relacionadas com situações decorrentes de sinistros, no âmbito das suas áreas de competências.

*Oficial de conservação e manutenção* - É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, operando, quando necessário, equipamentos especiais.

Coordena pequenas equipas de trabalho, nomeadamente, em operações de desobstrução e limpeza da infra-estrutura, após acidentes ou intempéries, e na montagem/desmontagem de esquemas de sinalização provisória.

*Ajudante de conservação e manutenção* - É o profissional que executa tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, nomeadamente, a substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal), desobstrução e/ou limpeza da auto-estrada.

Realiza tarefas de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

Armazém

*Fiel de armazém* - É o profissional que assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção.

É responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação.

Identifica necessidades de reposição e colabora nas acções relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

Profissionais de escritório

*Técnico administrativo* - É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura na parte documental o apoio administrativo, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

*Escriturário* - É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente, classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes da empresa, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e/ou repartições públicas, conferência de mapas e outros documentos.

*Operador administrativo (telefonista-recepcionista/empregado de serviços externos)* - Apoia a área administrativa, executando, nomeadamente, tarefas de atendimento, recepção, serviços externos e condução de viatura da empresa, transportando pessoas, bens e documentos.

*Tesoureiro* - É o profissional que, de acordo com parâmetros definidos, processa a documentação relativa a pagamentos e recebimentos, verificando a correcção dos valores inscritos; emite cheques, e processa transferências bancárias; elabora as folhas de caixa e confere as respectivas existências e saldos; processa depósitos em bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; paga despesas e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

ANEXO II

## Condições específicas de admissão e acesso

1- Princípios gerais

1.1- Disposições genéricas:

1.1.1- As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessários, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas;

1.1.2- A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções;

1.1.3- A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

1.1.4- O acesso ao exercício de funções mais qualificadas e consequente atribuição de categoria superior, fica sujeito a um período probatório de duração não superior a um ano, findo o qual, mediante avaliação final favorável, o trabalhador acederá definitivamente à nova categoria, devendo tal pressuposto constar de documento escrito assinado pelas partes;

1.1.5- As empresas, em regulamento interno, definirão um sistema de avaliação e progressão na carreira do qual constarão, nomeadamente:

*a)* Os critérios a adoptar;

*b)* A obrigatoriedade da comunicação aos interessados, por escrito, dos resultados da avaliação de desempenho, devidamente descriminados pelas áreas de desempenho;

*c)* A admissibilidade de reclamações com direito a resposta por escrito em tempo útil.

1.2- Conceitos gerais

Profissão - É a actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas.

Função - É o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.

Tarefa - É o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos.

Carreira profissional - Considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas

2- Período experimental

A admissão nas empresas, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, salvo acordo expresso em contrário, fica submetida aos seguintes períodos experimentais:

| Funções | Período experimental |
|---|---|
| Direcção<br>Quadros superiores | 240 dias |
| Cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade, ou que pressuponham uma especial qualificação, e funções de confiança | 180 dias |
| Trabalhadores em geral | 90 dias |

ANEXO III

## Tabela salarial 2026

| Categoria | | Níveis | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1- Supervisor/encarregado | | 1 854,00 € | 2 020,00 € | 2 105,00 € | 2 188,00 € | 2 314,00 € | 2 484,00 € | 2 651,00 € |
| 2- Supervisor/encarregado adjunto | | 1 644,00 € | 1 728,00 € | 1 814,00 € | 1 897,00 € | 1 977,00 € | 2 062,00 € | 2 201,00 € |
| 3- Operador de vias automáticas de portagem | 1.º grau | 1 263,00 € | 1 334,00 € | 1 409,00 € | 1 483,00 € | 1 560,00 € | 1 644,00 € | 1 755,00 € |
| | 2.º grau | 920,00 € | 932,00 € | 1 013,00 € | 1 083,00 € | 1 155,00 € | 1 245,00 € | 1 328,00 € |
| 4- Operador principal de portagem | | 1 263,00 € | 1 334,00 € | 1 409,00 € | 1 483,00 € | 1 560,00 € | 1 644,00 € | 1 755,00 € |
| 5- Operador de portagem | | 920,00 € | 932,00 € | 1 013,00 € | 1 083,00 € | 1 155,00 € | 1 245,00 € | 1 328,00 € |
| 6- Técnico de operações rodoviárias | | 1 263,00 € | 1 334,00 € | 1 409,00 € | 1 483,00 € | 1 560,00 € | 1 644,00 € | 1 755,00 € |
| 7- Oficial de conservação e manutenção | | 1 195,00 € | 1 259,00 € | 1 334,00 € | 1 418,00 € | 1 502,00 € | 1 579,00 € | 1 686,00 € |
| 8- Ajudante de conservação e manutenção | | 920,00 € | 932,00 € | 999,00 € | 1 083,00 € | 1 166,00 € | 1 245,00 € | 1 328,00 € |
| 9- Fiel de armazém | | 1 015,00 € | 1 082,00 € | 1 140,00 € | 1 207,00 € | 1 284,00 € | 1 350,00 € | 1 440,00 € |
| 10- Técnico administrativo | | 1 268,00 € | 1 350,00 € | 1 455,00 € | 1 561,00 € | 1 685,00 € | 1 854,00 € | 1 979,00 € |
| 11- Escriturário | | 933,00 € | 1 015,00 € | 1 102,00 € | 1 182,00 € | 1 268,00 € | 1 350,00 € | 1 440,00 € |
| 12- Operador administrativo [1] | | 920,00 € | 975,00 € | 1 102,00 € | 1 182,00 € | 1 268,00 € | 1 350,00 € | 1 440,00 € |
| 13- Tesoureiro | | 1 350,00 € | 1 455,00 € | 1 561,00 € | 1 685,00 € | 1 854,00 € | 2 022,00 € | 2 158,00 € |

[1] Telefonista - Recepcionista/empregado de serviços externos.

## Tabela salarial 2027

| Categoria | | Níveis | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1- Supervisor/encarregado | | 1 901,00 € | 2 071,00 € | 2 158,00 € | 2 243,00 € | 2 372,00 € | 2 547,00 € | 2 718,00 € |
| 2- Supervisor/encarregado adjunto | | 1 686,00 € | 1 772,00 € | 1 860,00 € | 1 945,00 € | 2 027,00 € | 2 114,00 € | 2 257,00 € |
| 3- Operador de vias automáticas de portagem | 1.º grau | 1 295,00 € | 1 368,00 € | 1 445,00 € | 1 521,00 € | 1 599,00 € | 1 686,00 € | 1 799,00 € |
| | 2.º grau | 970,00 € | 1 005,00 € | 1 039,00 € | 1 111,00 € | 1 184,00 € | 1 277,00 € | 1 362,00 € |
| 4- Operador principal de portagem | | 1 295,00 € | 1 368,00 € | 1 445,00 € | 1 521,00 € | 1 599,00 € | 1 686,00 € | 1 799,00 € |
| 5- Operador de portagem | | 970,00 € | 1 005,00 € | 1 039,00 € | 1 111,00 € | 1 184,00 € | 1 277,00 € | 1 362,00 € |
| 6- Técnico de operações rodoviárias | | 1 295,00 € | 1 368,00 € | 1 445,00 € | 1 521,00 € | 1 599,00 € | 1 686,00 € | 1 799,00 € |
| 7- Oficial de conservação e manutenção | | 1 225,00 € | 1 291,00 € | 1 368,00 € | 1 454,00 € | 1 540,00 € | 1 619,00 € | 1 729,00 € |
| 8- Ajudante de conservação e manutenção | | 970,00 € | 1 005,00 € | 1 024,00 € | 1 111,00 € | 1 196,00 € | 1 277,00 € | 1 362,00 € |
| 9- Fiel de armazém | | 1 041,00 € | 1 110,00 € | 1 169,00 € | 1 238,00 € | 1 317,00 € | 1 384,00 € | 1 476,00 € |
| 10- Técnico administrativo | | 1 300,00 € | 1 384,00 € | 1 492,00 € | 1 601,00 € | 1 728,00 € | 1 901,00 € | 2 029,00 € |
| 11- Escriturário | | 970,00 € | 1 041,00 € | 1 130,00 € | 1 212,00 € | 1 300,00 € | 1 384,00 € | 1 476,00 € |
| 12- Operador administrativo [1] | | 970,00 € | 1 041,00 € | 1 130,00 € | 1 212,00 € | 1 300,00 € | 1 384,00 € | 1 476,00 € |
| 13- Tesoureiro | | 1 384,00 € | 1 492,00 € | 1 601,00 € | 1 728,00 € | 1 901,00 € | 2 073,00 € | 2 212,00 € |

[1] Telefonista - Recepcionista/empregado de serviços externos.

## Tabela salarial 2028

| Categoria | | Níveis | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1- Supervisor/encarregado | | 1 949,00 € | 2 123,00 € | 2 212,00 € | 2 300,00 € | 2 432,00 € | 2 611,00 € | 2 786,00 € |
| 2- Supervisor/encarregado adjunto | | 1 729,00 € | 1 817,00 € | 1 907,00 € | 1 994,00 € | 2 078,00 € | 2 167,00 € | 2 314,00 € |
| 3- Operador de vias automáticas de portagem | 1.º grau | 1 328,00 € | 1 403,00 € | 1 482,00 € | 1 560,00 € | 1 639,00 € | 1 729,00 € | 1 844,00 € |
| | 2.º grau | 1 020,00 € | 1 050,00 € | 1 065,00 € | 1 139,00 € | 1 214,00 € | 1 309,00 € | 1 397,00 € |
| 4- Operador principal de portagem | | 1 328,00 € | 1 403,00 € | 1 482,00 € | 1 560,00 € | 1 639,00 € | 1 729,00 € | 1 844,00 € |
| 5- Operador de portagem | | 1 020,00 € | 1 050,00 € | 1 065,00 € | 1 139,00 € | 1 214,00 € | 1 309,00 € | 1 397,00 € |
| 6- Técnico de operações rodoviárias | | 1 328,00 € | 1 403,00 € | 1 482,00 € | 1 560,00 € | 1 639,00 € | 1 729,00 € | 1 844,00 € |
| 7- Oficial de conservação e manutenção | | 1 256,00 € | 1 324,00 € | 1 403,00 € | 1 491,00 € | 1 579,00 € | 1 660,00 € | 1 773,00 € |
| 8- Ajudante de conservação e manutenção | | 1 020,00 € | 1 040,00 € | 1 050,00 € | 1 139,00 € | 1 226,00 € | 1 309,00 € | 1 397,00 € |
| 9- Fiel de armazém | | 1 068,00 € | 1 138,00 € | 1 199,00 € | 1 269,00 € | 1 350,00 € | 1 419,00 € | 1 513,00 € |
| 10- Técnico administrativo | | 1 333,00 € | 1 419,00 € | 1 530,00 € | 1 642,00 € | 1 772,00 € | 1 949,00 € | 2 080,00 € |
| 11- Escriturário | | 1 020,00 € | 1 090,00 € | 1 159,00 € | 1 243,00 € | 1 333,00 € | 1 419,00 € | 1 513,00 € |
| 12- Operador administrativo [1] | | 1 020,00 € | 1 090,00 € | 1 159,00 € | 1 243,00 € | 1 333,00 € | 1 419,00 € | 1 513,00 € |
| 13- Tesoureiro | | 1 419,00 € | 1 530,00 € | 1 642,00 € | 1 772,00 € | 1 949,00 € | 2 125,00 € | 2 268,00 € |

[1] Telefonista - Recepcionista/empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 16 de julho de 2026.

Pela Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA:

*Sónia Cristina da Cruz Santos Santiago*, administradora-delegada.
*José Maria de Ojeda Ruiz de Luna*, administrador-delegado.

Pela GEIRA, SA:

*Sónia Cristina da Cruz Santos Santiago*, presidente do conselho de administração.
*Manuel António Garcia de Matos*, administrador.

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

*Carlos Miguel Viegas Vitorino*, secretário-geral.
*Sílvia Maria Rosa Covão*, secretária-nacional.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Catarina Maria Silva Fachadas*, mandatária.
*Miguel Ângelo Rafael Rodrigues*, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Adérito Gil*, mandatário.
*Miguel Alexandre Branco Simão Marques*, mandatário.

**Declaração**

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

– CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
– Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
– Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
– Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado a 13 de agosto de 2026, a fl. 152 do livro n.º 13, com o n.º 210/2026, 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 AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Alteração salarial e outras/texto consolidado

A AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, outorgantes do acordo de empresa (AE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021 e retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2021, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2023, cuja versão alterada mais recente, foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2025, acordam alterar o referido AE nos termos seguintes:

Considerando que:

As partes comungam de uma vontade de construção de pontes que permitam encontrar soluções que contribuam para a plena realização do objeto social, fazendo-o num clima de diálogo e de modo a ter presente o essencial papel desempenhado pelos trabalhadores;

A relevância da negociação e contratação coletivas são amplamente reconhecidas e afirmadas pela Constituição e pela lei, designadamente pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;

Se considera que o acordo de empresa que venha a ser renegociado trará condições favoráveis para todos os trabalhadores que exercem funções na AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM - não só para os trabalhadores com contrato individual de trabalho celebrado com a empresa, mas também para os trabalhadores que exercem funções em regime de cedência de interesse público;

As partes consideram que, assim, se obtém um leque de consensos que percorrem matérias laborais de grande relevo e que são aptos, no seu conteúdo essencial, a ter tendência para perdurar para além das vicissitudes que cada momento específico eventualmente imponha;

A empresa integrou esta iniciativa com abertura, mas simultaneamente numa postura responsável e ciente de que os seus recursos são escassos, de modo a não deixar jamais de salvaguardar, em cada momento, a saúde e solidez económica e financeira da empresa, de que depende a sua sustentabilidade futura que a todos interessa salvaguardar, bem como a proteção dos interesses dos munícipes clientes da empresa no que diz respeito a custos com tarifas de água, águas residuais e resíduos urbanos e, em suma, a prossecução do interesse público à qual se encontra vinculada;

Por outro lado, a posição da empresa enquadra-se num contexto estratégico mais vasto, que é o do município de Braga;

Antes da celebração do acordo haverá um conjunto de audições prévias que muito virão enriquecer a preparação das negociações;

Tem havido um trabalho de extremo relevo no sentido de modernizar a estrutura de carreiras na empresa, adequando-a à conjuntura atual e adaptando-a às particularidades organizacionais e institucionais da empresa;

O presente acordo enquadra-se, portanto, entre o mais, nesse processo mais amplo, já iniciado há algum tempo.

É celebrado o presente articulado do acordo de empresa, que se regerá pelas disposições constantes das seguintes cláusulas e anexos:

CAPÍTULO I

## Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

## Âmbito

1- A presente revisão ao acordo de empresa (doravante designado de «AE») abrange, por um lado, a AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM (doravante designada de «AGERE») e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados ou representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do artigo 492.º, número 1, alínea *g)*, do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange um número aproximado de 560 trabalhadores.

3- A AGERE, que tem o CAE principal 36001 e CAE secundários 38112 e 37002, é uma empresa local que tem como objeto social, na área do município de Braga, a gestão e exploração dos sistemas públicos de captação, tratamento e distribuição de água para consumo público, a recolha, tratamento e rejeição de efluentes, a recolha e deposição de resíduos sólidos urbanos e a limpeza e higiene pública, bem como outras atividades relacionadas com o seu objeto social.

Cláusula 2.ª

**Entrada em vigor**

1- A presente revisão ao AE entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação, exceto a tabela remuneratória, cujas atualizações produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano civil.

Cláusula 3.ª

**Vigência e renovação**

1- O período de vigência do AE é de 4 (quatro) anos, contados a partir da data que resultar do número 1 da cláusula anterior.

2- Após o período de vigência de 4 (quatro) anos, o AE renovar-se-á sucessivamente por períodos de igual duração, sem prejuízo do direito de qualquer uma das partes a poder denunciar a qualquer altura.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a tabela de carreiras e remunerações, bem como as demais cláusulas de expressão pecuniária reportam-se ao primeiro dia do ano civil correspondente, sendo alvo de atualização anual.

4- Qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

CAPÍTULO II

## Direitos de personalidade

Cláusula 4.ª

**Reserva da intimidade da vida privada**

1- As partes devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada compreende quer o acesso, quer a divulgação de aspetos relativos à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente atinentes à vida familiar, afetiva e sexual, ao estado de saúde, às convicções políticas e religiosas ou à filiação sindical.

Cláusula 5.ª

**Proteção de dados pessoais**

1- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

2- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

3- As informações relativas à saúde ou ao estado de gravidez previstas no número anterior são prestadas a médico que só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

4- A empresa cumprirá, relativamente aos dados pessoais dos trabalhadores, o previsto na regulamentação legalmente aplicável.

Cláusula 6.ª

**Testes e exames médicos**

1- Para além das situações previstas na lei, a empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou a apresentação de testes médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas e psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

2- A empresa não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3- O médico responsável pelos testes ou exames médicos só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

4- As partes acordam com a aplicação do Regulamento de Alcoolémia e Substâncias Psicoativas, o qual passa a fazer parte integrante deste AE como anexo III.

Cláusula 7.ª

**Meios de vigilância à distância**

1- A AGERE não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2- A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens, a gestão da frota em serviço externo ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.

3- Nos casos previstos no número anterior, a AGERE deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres, consoante os casos: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo.

4- A adoção de meios de vigilância à distância estará sujeita à regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.

Cláusula 8.ª

**Confidencialidade de mensagens e acesso a informação**

1- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte.

2- O endereço de correio eletrónico e o telemóvel fornecidos pela empresa deverão ser utilizados preferencialmente para fins profissionais, devendo o uso particular, dentro da razoabilidade, ser restrito a situações pontuais.

3- Aos trabalhadores não pode ser exigida a utilização de meios próprios para comunicações da empresa.

Cláusula 9.ª

**Utilização de dados biométricos**

A empresa só pode proceder ao tratamento de dados biométricos se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos a atingir e observando a regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.

CAPÍTULO III

## Igualdade e não discriminação

Cláusula 10.ª

**Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho**

1- O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

*a)* A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer área da empresa e a todos os níveis hierárquicos;

*b)* A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

*c)* A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

*d)* A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

2- O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

*a)* De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

*b)* De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cláusula 11.ª

**Proibição de discriminação**

1- A AGERE não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3- São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4- Cabe ao trabalhador que alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à AGERE provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

5- O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

6- É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

Cláusula 12.ª

**Indemnização por ato discriminatório**

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Cláusula 13.ª

**Proibição de assédio**

1- É proibida a prática de assédio.

2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4- Se a violação do disposto nos números anteriores decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da AGERE, que deverão desencadear todos os procedimentos necessários para o apuramento dos factos e, sempre que se apure matéria disciplinar, agir disciplinarmente contra o infrator, tudo sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes por parte do trabalhador afetado.

5- À prática de assédio aplica-se o código de conduta em vigor na AGERE e o disposto na lei.

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

## CAPÍTULO IV

## Direitos, deveres e garantias da AGERE e dos trabalhadores

Cláusula 14.ª

**Deveres gerais das partes**

1- A AGERE e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 15.ª

**Deveres da AGERE**

1- A AGERE deve, nomeadamente:

*a)* Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

*b)* Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

*c)* Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

*d)* Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

*e)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

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

*g)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, através da transferência da responsabilidade pela reparação para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro, garantindo o pagamento integral do vencimento ao trabalhador;

*h)* Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

*i)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

*j)* Manter atualizado o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

*k)* Cumprir as disposições do presente AE;

*l)* Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou proibidos pelas regras deontológicas aplicáveis ou que violem normas de segurança;

*m)* Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos de trabalho imprescindíveis ao desempenho das respetivas funções;

*n)* Facultar a consulta do processo individual do trabalhador, sempre que o próprio, ou alguém por si mandatado, o solicite;

*o)* Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções ao serviço da AGERE, certificado de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional (estas últimas desde que expressamente solicitadas pelo trabalhador);

*p)* Levar em consideração, sempre que tal se justifique e seja possível, as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afete ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência da AGERE.

2- Na organização da atividade, a AGERE deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

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

4- O regime jurídico da parentalidade é o que legalmente estiver em vigor em cada momento.

Cláusula 16.ª

**Deveres do trabalhador**

1- Sem prejuízo de outras obrigações, bem como de regimes especiais, o trabalhador deve:

*a)* Respeitar e tratar os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, bem como pugnar por uma boa imagem da AGERE;

*b)* Comparecer de forma regular e contínua ao serviço nas horas que lhe estão designadas, para desempenho das funções que lhe estão cometidas, não podendo ausentar-se salvo em termos e pelo tempo necessário que tenha sido autorizado pelo respetivo superior hierárquico, sob pena de marcação de falta, de acordo com o disposto no presente documento e com a legislação aplicável;

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

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

*e)* Cumprir as ordens e instruções da AGERE, do conselho de administração e dos seus superiores hierárquicos, que não sejam contrárias à lei, ao presente AE ou aos seus direitos ou garantias;

*f)* Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência direta com a AGERE, bem como, não beneficiando de informação privilegiada decorrente da atividade exercida na empresa, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

*g)* Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela empresa, nomeadamente, viaturas, instrumentos e equipamentos, bem como zelar por todo o património da AGERE;

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

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

*j)* Cumprir e fazer cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE;

*k)* Comparecer nas consultas médicas e exames complementares no âmbito da saúde ocupacional, quando para tal forem convocados;

*l)* Cumprir todos os procedimentos aplicáveis à sua função, no âmbito do sistema de gestão da qualidade, ambiente e saúde e segurança no trabalho;

*m)* Prestar aos seus colegas de trabalho todos os ensinamentos que sejam úteis a estes últimos para o exercício da sua atividade;

*n)* Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio de qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores existente, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

*o)* Cumprir e fazer cumprir as ordens técnicas e as normas de segurança das instalações;

*p)* Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

*q)* Utilizar as viaturas, os instrumentos, máquinas e equipamentos que a tal sejam obrigados, desde que habilitados para o efeito, no âmbito das suas funções e categoria profissional, definidas nos termos do anexo II deste AE, não sendo permitido o uso para fins particulares, salvo nas situações expressamente autorizadas pela administração da AGERE;

*r)* Atuar, no exercício das suas funções, com isenção e independência;

*s)* Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, exceto quando por lei ou determinação superior dada por escrito forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em procedimento disciplinar ou processo judicial;

*t)* Os dispositivos eletrónicos (ex. telemóvel) cedidos pela AGERE devem ser utilizados para fins profissionais durante o período de trabalho, restringindo o seu uso particular a situações pontuais, urgentes e inadiáveis;

*u)* Cumprir rigorosamente todo o disposto no presente AE.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções da AGERE como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, bem como de regimes especiais, os trabalhadores com funções de chefia ou que tenham sob a sua superintendência qualquer equipa ou trabalhador, têm ainda os seguintes deveres específicos:

*a)* Promover a eficiência e racionalização dos serviços, adotando ou propondo as medidas adequadas;

*b)* Coordenar os vários serviços que superintendam e cooperar com os demais trabalhadores em exercício de funções de chefia no sentido de que os objetivos da AGERE sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;

*c)* Planear a e programar as respetivas atividades e promover a distribuição das tarefas pelos trabalhadores seus subordinados, segundo padrões de equilíbrio relativo;

*d)* Velar para que o trabalho dos seus subordinados seja executado com zelo e diligência;

*e)* Dar seguimento em tempo útil a todas as petições que lhes forem apresentadas;

*f)* Tratar com urbanidade os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências de forma tão reservada quanto possível;

*g)* Zelar pela segurança e saúde dos trabalhadores sob a sua responsabilidade hierárquica e técnica, reforçando a necessidade de dar prioridade à comunicação atempada das convocatórias para a realização dos exames e consulta médica no âmbito da medicina do trabalho, sem prejuízo da responsabilidade inerente na cadeia da hierarquia.

4- Para além dos deveres gerais previstos no número 1 desta cláusula, os trabalhadores afetos ao centro de recolha oficial (CRO) de Braga têm ainda os seguintes deveres específicos:

*a)* Contribuir de forma positiva para o bem-estar dos animais recolhidos no CRO Braga;

*b)* Respeitar as instruções superiores no que diz respeito à política interna da área animal.

5- Para efeitos dos números 1 e 3 da presente cláusula, consideram-se designadamente regimes especiais os de trabalhadores com vínculo de emprego público, os quais se mantêm vinculados aos deveres previstos na legislação dos trabalhadores que exercem funções públicas, bem como ao regime disciplinar aí previsto.

Cláusula 17.ª

**Garantias do trabalhador**

É proibido à AGERE:

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

Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços à empresa ou a pessoa por ela indicada;

Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO V

## Admissão de trabalhadores

Cláusula 18.ª

**Noção de período experimental**

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

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

3- O período experimental pode ser excluído ou reduzido por acordo escrito entre as partes.

Cláusula 19.ª

**Duração do período experimental**

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

*a)* 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

*b)* 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

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

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

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

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

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

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

5- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

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

Cláusula 20.ª

**Contagem do período experimental**

1- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pela AGERE, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Cláusula 21.ª

**Denúncia do contrato durante o período experimental**

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte da AGERE depende de aviso prévio de sete dias.

3- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 22.ª

**Contratação a termo**

1- A AGERE pode contratar trabalhadores a termo segundo situações previstas no Código do Trabalho.

Cláusula 23.ª

**Comissão de serviço**

1- Pode ser exercido, em comissão de serviço, seja interna, seja externa:

*a)* Cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente;

*b)* Funções de coordenação, responsáveis de área, supervisão geral, responsáveis operacionais e supervisão, por representarem funções que impliquem especial relação de confiança perante aos titulares dos cargos identificados na alínea *a)*.

2- A comissão de serviço terá a duração acordada e, se nenhuma das partes lhe puser termo, renova-se automaticamente pelo período previsto ou, na ausência de estipulação, por períodos de um ano. A empresa poderá fazer cessar a comissão de serviço antes do termo previsto, caso deixe de se verificar a necessidade de serviço que levou à sua constituição ou se verifique uma perda de confiança, devendo nesse caso ser dado um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente, até 2 anos ou período superior.

3- Cessando a comissão de serviço por iniciativa da empresa que não resulte de despedimento por facto imputável ao trabalhador, este tem direito:

*a)* Caso se mantenha ao serviço da empresa, a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou a indicada no contrato de comissão de serviço se tal tiver sido previsto;

*b)* Nos termos da lei, a resolver o contrato de trabalho e a receber a indemnização nela prevista;

*c)* Tendo sido admitido para trabalhar exclusivamente em regime de comissão de serviço e esta cesse por iniciativa da empresa, que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos da lei.

## CAPÍTULO VI

## Atividade do trabalhador

Cláusula 24.ª

**Determinação da atividade do trabalhador**

1- Cabe às partes determinar por acordo a atividade para que o trabalhador é contratado ou que vem exercer ao serviço da AGERE.

2- Os trabalhadores serão classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das categorias profissionais/funções previstas no anexo I do presente AE.

3- Quando a natureza da atividade envolver a prática de negócios jurídicos, considera-se que o contrato de trabalho ou o acordo de mobilidade que justifica a prestação da atividade ao serviço da AGERE concede ao trabalhador os necessários poderes, salvo se a lei exigir instrumento especial.

4- Quando os trabalhadores desempenharem funções que correspondam a diferentes categorias profissionais, serão classificados na categoria profissional mais elevada.

Cláusula 25.ª

**Autonomia técnica**

A sujeição à autoridade e direção da AGERE não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à atividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Cláusula 26.ª

**Funções desempenhadas pelo trabalhador**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado ou para as quais foi admitido ao serviço da AGERE, devendo esta última atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada ou para a qual foi admitido ao serviço da AGERE, ainda que determinada por remissão para categoria profissional do presente AE, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional e as que se encontram numa relação de complementaridade funcional, desde que não expressamente afastadas por este AE.

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

Cláusula 27.ª

**Mobilidade funcional temporária**

1- A AGERE pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada.

2- A alteração de funções deve ser efetuada por acordo escrito entre as partes, indicando a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar 2 anos.

3- A alteração de funções implica que o trabalhador passe a auferir a remuneração prevista para as funções que vai exercer, desde que mais favorável.

## CAPÍTULO VII

## Local de trabalho

Cláusula 28.ª

**Domicílio profissional, local habitual da prestação de trabalho**

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

2- O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;

3- O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

4- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

5- Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções.

6- Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

7- Sempre que haja necessidade de os trabalhadores se deslocarem, por razões de serviço, para fora do município de Braga, a AGERE assegurará o transporte dos mesmos.

8- Os trabalhadores cujo trabalho é realizado habitualmente fora das instalações da AGERE deverão sempre iniciar a sua jornada de trabalho num ponto de recolha ou abastecimento indicado pela AGERE.

9- Nos casos em que não seja possível ou conveniente o início da jornada de trabalho num dos locais referidos no número anterior, a empresa comunicará com antecedência razoável ao trabalhador o local onde este se deve apresentar, iniciando-se a contagem do período normal de trabalho diário com a chegada ao local indicado e/ou o final do mesmo com a saída do último local em que essa prestação suceda.

Cláusula 29.ª

**Transferência do local de trabalho**

1- A AGERE pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

*a)* Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

*b)* Quando outro motivo do interesse da AGERE o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

3- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

4- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Cláusula 30.ª

**Transferência a pedido do trabalhador**

1- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da AGERE, verificadas as seguintes condições:

*a)* Apresentação de queixa-crime;

*b)* Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência;

*c)* Exista posto de trabalho compatível disponível no estabelecimento para o qual o trabalhador requer a sua transferência.

2- Em situação prevista no número anterior, a AGERE apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.

3- No caso previsto do número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4- É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior.

Cláusula 31.ª

**Procedimento em caso de transferência do local de trabalho**

1- A AGERE deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito dias de antecedência.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o número 2 do artigo 194.º do Código do Trabalho.

3- Excetua-se do disposto nos números anteriores as transferências do local de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que a AGERE não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

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

## CAPÍTULO VIII

## Organização dos tempos de trabalho

### SECÇÃO I

### Aspetos gerais

Cláusula 32.ª

**Período normal de trabalho 35 horas**

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

2- O período normal e efetivo de trabalho não pode ser superior a 35 (trinta e cinco) horas semanais e 7 (sete) horas diárias.

3- Há tolerância de 15 (quinze) minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

Cláusula 33.ª

**Intervalo de descanso**

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal e efetivo de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, de modo que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.

2- Os trabalhadores cujo desempenho de funções exija a aplicação de modalidade com regime de trabalho contínuo, terão sempre direito a um intervalo de descanso de 30 (trinta) minutos, gozado de modo que o trabalhador nunca preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho efetivo consecutivo, nos termos previsto deste AE

3- No caso previsto no número anterior o intervalo de descanso considerar-se-á como tempo efetivo de trabalho.

4- No caso de prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, o trabalhador terá direito a gozar um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 minutos nem superior a uma hora, de modo que não preste mais do que 5 horas consecutivas, contando esse intervalo como tempo efetivo de trabalho.

5- É permitida a alteração do intervalo de descanso, nos termos previstos na lei.

Cláusula 34.ª

**Elaboração do horário de trabalho**

1- Compete à AGERE determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

2- Na elaboração do horário de trabalho, a AGERE deve:

*a)* Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;

*b)* Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

*c)* Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional, que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

3- Os sindicatos subscritores, os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores, devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a empresa procurará assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 35.ª

**Mapa de horário de trabalho**

1- A AGERE elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais aplicáveis e o presente AE, do qual devem constar:

*a)* Denominação da empresa;

*b)* Atividade exercida;

*c)* Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;

*d)* Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da AGERE ou de estabelecimento desta última;

*e)* Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;

*f)* Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;

*g)* Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

*h)* Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.

2- Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos, bem como a escala de rotação, se existir.

4- A composição dos turnos, de harmonia com a respetiva escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

5- A AGERE está obrigada a afixar o mapa de horário de trabalho em local visível para os trabalhadores, ou disponibilizá-lo por meios que permitam a consulta imediata do mesmo por parte destes últimos.

Cláusula 36.ª

**Alteração de horário de trabalho**

1- À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos, aos sindicatos subscritores do AE, bem como à comissão de trabalhadores e aos delegados sindicais.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em suporte informático, com a demonstração de consulta às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e a AGERE não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

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

SECÇÃO II

## Modalidade de horário de trabalho

Cláusula 37.ª

**Modalidades de horário de trabalho**

Sem prejuízo de outras formas de organização dos tempos de trabalho, poderão ser adotadas as seguintes modalidades de horário de trabalho, em função da natureza das atividades:

– Horário normal;
– Horário flexível;
– Horário desfasado;
– Jornada contínua;
– Trabalho por turnos;
– Isenção de horário.

Cláusula 38.ª

**Horário normal**

Entende-se por horário normal aquele que, exigindo o cumprimento do período normal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 39.ª

**Horário desfasado**

É horário desfasado aquele que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário nos termos do número anterior, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída, sem direito de opção.

Cláusula 40.ª

**Horário flexível**

1- Entende-se por horário flexível aquele 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- O trabalhador com filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

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

*a)* A celebração por escrito entre as partes, com a duração máxima de dois anos, sucessivamente renováveis;

*b)* A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita ao trabalho de equipa e às relações com o público;

*c)* 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, devendo as mesmas respeitar os horários estipulados de abertura e fecho das instalações, e ser sujeitas a aprovação pela administração;

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

*e)* O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à quinzena ou ao mês, nos termos do acordo escrito para o efeito.

4- O excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição, pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.

5- Não havendo compensação do período em débito nos termos do número anterior, haverá lugar à marcação de uma falta, quando o período ou períodos em débito atinjam um tempo equivalente ao período normal de trabalho diário, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável e deste AE.

6- As faltas a que se refere o número anterior reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 41.ª

**Jornada contínua**

1- O horário em jornada contínua consiste na prestação de trabalho interrompida apenas por um intervalo de descanso de 30 (trinta) minutos, que se considera, para todos os efeitos, prestação efetiva de trabalho.

2- O horário de jornada contínua não pode implicar que o trabalhador preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho efetivo consecutivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário até 60 (sessenta) minutos.

Cláusula 42.ª

**Trabalho por turnos**

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento da unidade orgânica a que os trabalhadores estejam afetos ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

3- Sem que por esse motivo a empresa incorra em obrigações ou custos relativamente a qualquer dos trabalhadores, podem ser permitidas:

*a)* Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, sejam solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência não inferior a 3 dias e sejam autorizadas por essa chefia;

*b)* Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, sejam solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência não inferior a 30 dias e sejam autorizadas por essa chefia.

4- Quando as circunstâncias o aconselhem, a empresa pode recorrer a trabalhadores afetos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante o tempo nesse regime, as condições referentes ao regime de turnos.

5- Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias, os quais podem ser seguidos ou interpolados.

6 -No âmbito do processo de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, na elaboração das escalas deve tentar-se, dentro do possível, assegurar um fim de semana completo de descanso em cada mês.

7- Para efeitos do disposto no número 5 (cinco), consideram-se designadamente os serviços que não podem ser interrompidos, ou seja, as atividades caraterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente no que diz respeito à exploração dos sistemas de abastecimento de água, drenagem e tratamento de águas residuais e recolha de resíduos urbanos.

8- Sempre que, para assegurar a continuidade do serviço, o trabalhador que presta o seu trabalho por turnos se veja impedido de gozar um intervalo de descanso diário de, pelo menos, onze horas consecutivas entre dois períodos diários sucessivos de laboração, terá direito a um período equivalente de descanso compensatório (ou seja, a um número de horas consecutivas correspondentes à redução aplicada) a ser gozado antes de iniciar o período de trabalho seguinte.

SECÇÃO III

## Isenção de horário de trabalho

Cláusula 43.ª

**Isenção de horário de trabalho**

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

*a)* Exercício de cargo de direção-geral, direções, assessorias principais e coordenações, ou apoio a titular desses cargos, tendo em conta as funções de confiança em causa;

*b)* Execução de trabalhos preparatórios ou complementares ou outros que, pela sua natureza, só possam ser efetuados, total ou parcialmente, fora dos limites do horário de trabalho;

*c)* Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora das instalações da AGERE, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- O regime de isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado, ou a descanso diário.

## SECÇÃO IV

## Trabalho suplementar

### Cláusula 44.ª

#### Noção de trabalho suplementar

1- Apenas se considera trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho e desde que o mesmo tenha sido expressamente determinado pela AGERE.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

*a)* O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

*b)* O prestado para compensar suspensão de atividade cuja duração não exceda quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre a AGERE e o trabalhador;

*c)* A tolerância de 15 minutos prevista no número 3 da cláusula 32.ª;

*d)* A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda 2 (duas) horas;

*e)* O trabalho prestado em acréscimo para compensação de falta ou ausência ao serviço que implique perda de retribuição, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador;

### Cláusula 45.ª

#### Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a necessidades dos serviços, bem como em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

2- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar que lhe seja determinado pela AGERE, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

### Cláusula 46.ª

#### Disponibilidade ou prevenção

1- Constitui regime de disponibilidade ou prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho suplementar no prazo máximo de 60 minutos, após contacto da empresa, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços, designadamente reparação ou manutenção.

2- Os trabalhadores são obrigados a manterem-se contactáveis durante o período de disponibilidade ou prevenção.

3- Os trabalhadores neste regime têm direito a compensação monetária nos termos da cláusula 75.ª

### Cláusula 47.ª

#### Limites de duração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador:

*a)* A 200 horas por ano;

*b)* A duas (2) horas por dia normal de trabalho;

*c)* Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado.

2- O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade não está sujeito aos limites previstos no número anterior.

3- Os limites remuneratórios associados ao trabalho suplementar referidos nos números anteriores, não podem ultrapassar mensalmente em 60 % da remuneração base do trabalhador, sem prejuízo da obrigatoriedade de compensação de todo o trabalho suplementar efetivamente prestado, a realizar por acordo entre as partes.

SECÇÃO V

## Trabalho noturno

Cláusula 48.ª

**Noção de trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 (vinte e duas) de um dia e as 7h00 (sete) do dia seguinte.

Cláusula 49.ª

**Condições específicas de trabalho**

1- Em situações devidamente fundamentadas e sujeitas a acordo prévio escrito com o trabalhador elaborado com a antecedência mínima de 72 horas, por períodos nunca superiores a uma semana normal de trabalho, pode o período normal de trabalho diário ser aumentado até ao máximo de duas horas em épocas festivas ou quando ocorra a realização no município de Braga de eventos para os quais seja necessário garantir condições de higiene, manutenção ou mobilidade em condições extraordinárias.

2- O regime previsto no número anterior poderá ainda ser invocado e aplicado por acordo realizado nos termos supra referidos, em situações excecionais e devidamente fundamentadas, até três vezes por ano, em situações de duração não superior a um dia normal de trabalho, no sentido de antecipar ou adiar o período normal de trabalho diário até duas horas, quando situações extraordinárias de relevo o exijam, para o desempenho das funções correspondentes à categoria profissional do trabalhador, previstas nos termos do anexo II deste AE.

3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo nos termos dos números anteriores efetua-se por redução equivalente no período de trabalho, ou aumento correspondente do período de férias que deve ser utilizado no semestre seguinte ao do acréscimo de trabalho.

4- A opção pela redução no período de trabalho como compensação do trabalho prestado em acréscimo nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula, será atribuído mediante marcação do trabalhador, com a antecedência mínima de 8 (oito) dias relativamente à data de início do período de redução.

5- Não sendo possível o gozo de ou a redução equivalente do período normal de trabalho nos termos previstos nos números 3 e 4 desta cláusula, as horas de acréscimo serão compensadas como trabalho suplementar, com acréscimo de 100 % por cada hora ou fração.

CAPÍTULO IX

## Férias, feriados e tolerância de ponto

Cláusula 50.ª

**Duração do período das férias**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis.

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 (dez) anos de serviço efetivamente prestado.

3- A duração do período de férias pode ainda ser aumentado no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, mediante avaliação de desempenho positiva: 2 dias para a atribuição do Excelente, ou equivalente, e 1 dia para a avaliação de Muito Bom e Bom, ou equivalente.

Cláusula 51.ª

**Feriados**

Para além dos feriados legalmente obrigatórios, serão ainda considerados como feriado o Dia de São João (24 de junho) e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 52.ª

**Tolerância de ponto**

1- A AGERE atribuirá tolerância de ponto nos dias abaixo indicados:

*a)* O dia útil anterior ao dia 25 de dezembro;

*b)* O dia útil anterior ao dia 1 de janeiro;
*c)* A segunda-feira de Páscoa;
*d)* O dia de aniversário.
2- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:
*a)* Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a AGERE poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente;
*b)* O dia de gozo correspondente à tolerância de ponto, definida na alínea anterior, deverá ser fixado num prazo de 15 dias;
*c)* Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

## CAPÍTULO X

## Fardamento

### Cláusula 53.ª

#### Utilização de fardamento e EPI

1- Quando aplicável, e de acordo com o regulamento de utilização de fardamento e equipamentos de proteção individual (EPI), é obrigatório o uso de fardamento e EPI sempre que o trabalhador se apresente ao serviço.
2- O regulamento de utilização de fardamento e equipamentos de proteção individual (EPI) será negociado entre as partes no prazo de 120 dias a contar da publicação do presente AE, sendo integrado como anexo ao mesmo, dele fazendo parte integrante para os devidos efeitos legais.
3- Estão sujeitos ao uso de fardamento os trabalhadores da AGERE, independentemente do respetivo vínculo laboral e quaisquer que sejam as instalações e locais de trabalho onde exerçam a sua atividade, todos os trabalhadores cujo conteúdo funcional das funções a que estão adstritos impliquem o uso de fardamento adequado.
4- É obrigatória, ainda a utilização de equipamentos proteção individual adequados nas seguintes situações:
*a)* Como único meio quando o trabalhador se expõe, diretamente, a um risco não suscetível de ser anulado ou reduzido através da proteção coletiva;
*b)* Como complemento de outros meios que não assegurem totalmente a proteção do trabalhador;
*c)* Como recurso temporário ou em casos de emergência.

## CAPÍTULO XI

## Faltas

### Cláusula 54.ª

#### Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.
3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

### Cláusula 55.ª

#### Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
2- São consideradas faltas justificadas:
*a)* As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
*b)* As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 56.ª;
*c)* As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no Código do Trabalho;

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

*e)* As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do regime legal da parentalidade ou na cláusula 50.ª, respetivamente;

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

*g)* A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

*h)* As de trabalhadores eleitos para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;

*i)* As de candidatos a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

*j)* As autorizadas ou aprovadas pela AGERE;

*k)* Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º, número 2, alínea *i),* do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

*i)* No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas ações de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários, não podendo ultrapassar 3 dias por mês, de acordo com o previsto no Decreto-Lei n.º 24/2007, de 21 de junho e respetivas atualizações;

*ii)* Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por período nunca inferior a um dia ou pelo período necessário à recuperação, quando haja indicação médica expressa, e nunca mais de uma vez por trimestre, de acordo com o previsto na Lei n.º 37/2012, de 27 de agosto e respetivas atualizações;

*iii)* As que por lei sejam como tal consideradas.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 56.ª

**Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim**

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

*a)* Até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separados de pessoas e bens; ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum; filho(a) ou enteado(a);

*b)* Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta: Pai/mãe/sogro/sogra/padrasto/madrasta/nora/genro;

*c)* Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta (avô/avó/neto/neta/bisavô/bisavó/bisneto/bisneta - do próprio ou do cônjuge) ou parente no 2.º grau da linha colateral (irmã/irmão/cunhado/cunhada);

*d)* Meio-dia, no caso do funeral se realizar no concelho de Braga, e um dia, se o funeral se realizar fora do concelho de Braga, por falecimento de outro parente ou afim no 3.º grau da linha colateral (sobrinhos, tios, primos).

2- Aplica-se o disposto na alínea *b)* do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3- Na contagem das faltas por motivo de falecimento (vinte dias, cinco dias ou dois dias), não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes.

Cláusula 57.ª

**Falta para assistência a membro do agregado familiar**

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a descendentes, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a descentes menores de 12 anos ou a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja descendente, cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, a AGERE pode exigir ao trabalhador:

*a)* Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

*b)* Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

*c)* No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 58.ª

**Comunicação de falta ou ausência**

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

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

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral deve ser comunicada à AGERE com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 59.ª

**Prova de motivo justificativo de falta ou ausência**

1- A AGERE pode nos dias seguintes à comunicação da ausência exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar num prazo máximo de 15 dias.

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

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

4- A apresentação à AGERE de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento disciplinar.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 60.ª

**Efeitos de falta justificada**

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

*a)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

*b)* Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*c)* A prevista na cláusula 56.ª, número 1;

*d)* As previstas na alínea *j)* do número 2 da cláusula 54.ª quando excedam 30 dias por ano;

*e)* A autorizada ou aprovada pela AGERE, desde que totalize o equivalente a um dia de trabalho, quer ocorra em período contínuo, quer por acumulação de horas;

3- A falta prevista na cláusula 56.ª é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 61.ª

**Efeitos de falta injustificada**

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

*a)* Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, a AGERE pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

*b)* Sendo superior a trinta minutos, a AGERE pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 62.ª

**Trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente**

O disposto nos artigos 15.º e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho prevalece, quanto às matérias aí previstas, sobre o disposto no presente AE, relativamente aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente.

Cláusula 63.ª

**Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à AGERE, não podendo essa renúncia implicar que o trabalhador fique com menos do que 20 dias de úteis de férias, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO XII

## Serviços mínimos

Cláusula 64.ª

**Serviços mínimos**

Serão os meios necessários para assegurar os serviços mínimos definidos em situação de greve.

## CAPÍTULO XIII

## Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 65.ª

**Retribuição**

1- Considera-se retribuição àquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição, a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Para efeitos do número anterior, entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, constituindo uma contrapartida do trabalho prestado, sejam concedidas ao trabalhador durante onze meses consecutivos, não resultando de situações excecionais, temporárias, aleatórias ou de liberalidades.

4- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo I (Tabela remuneratória).

Cláusula 66.ª

**Retribuição base**

As retribuições base mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

Cláusula 67.ª

**Retribuição horária**

A fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária (*RH*) é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que «*RM*» corresponde à retribuição base mensal, e «*n*» corresponde ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 68.ª

**Subsídio de turno**

1- É devido pagamento de subsídio de turno quando um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, tendo, neste caso, o trabalhador direito a um acréscimo remuneratório relativamente à remuneração base, nos termos da lei.

2- Este acréscimo remuneratório inclui o que for devido por trabalho noturno, mas não afeta o que seja devido por trabalho suplementar.

3- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base é fixado da seguinte forma:

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

*b)* 20 % quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;

*c)* 15 % quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.

Cláusula 69.ª

**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

A retribuição por isenção de horário de trabalho será acordada entre as partes.

Cláusula 70.ª

**Retribuição das férias e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida de modo específico de prestação de trabalho, correspondente ao período normal de férias

4- O subsídio de férias deve ser pago durante o mês de junho.

Cláusula 71.ª

**Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida de modo específico de prestação de trabalho, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.

2- Para efeito do número anterior é considerado como integrando a retribuição o subsídio de turno e o acréscimo por realização de trabalho noturno;

3- O subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

*a)* No ano de admissão do trabalhador;

*b)* No ano de cessação do contrato;

*c)* Em caso de suspensão do contrato.

Cláusula 72.ª

**Pagamento do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição hora, com os seguintes acréscimos:

*a)* 37,50 % por cada hora ou fração, em dia normal de trabalho;

*b)* 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal complementar ou feriado;

*c)* 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 73.ª

**Prestações relativas a dia feriado**

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que a AGERE os possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que realiza a prestação em serviço ou atividade legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório com duração da totalidade do número de horas prestadas ou ao acréscimo de 100 % da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à AGERE, na ausência de acordo entre as partes.

Cláusula 74.ª

**Pagamento do trabalho noturno**

1- O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

*a)* Em atividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno;

*b)* Em atividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período noturno;

*c)* Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalhado dever ser prestado em período noturno.

Cláusula 75.ª

**Subsídio de prevenção**

1- Caso seja escalado para estar de prevenção, o trabalhador tem direito a um subsídio de 1,19 € (um euro e dezanove cêntimos) brutos por cada hora em que esteja de prevenção sem prestar quaisquer funções, valor esse atualizado anualmente.

2- Caso o trabalhador seja efetivamente chamado para prestar funções, o trabalho que venha a prestar será pago como trabalho suplementar.

3- Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito ao pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas. Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso.

Cláusula 76.ª

**Suplemento de penosidade e insalubridade**

1- Os trabalhadores da carreira de assistente operacional (AO) terão direito a um suplemento remuneratório com fundamento no exercício de funções em condições de penosidade e insalubridade, estabelecido mediante Parecer Técnico - Suplemento de Penosidade e Insalubridade elaborado pelos serviços de saúde e segurança no trabalho e fundamentado sobre as funções de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde.

2- Os valores do suplemento são estabelecidos por analogia aos valores constantes no Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro, nas suas redações atualizadas, e atribuídos aos trabalhadores em função do nível de risco a que estão sujeitos - alto, médio ou baixo - conforme avaliação constante no Parecer Técnico - Suplemento de Penosidade e Insalubridade.

3- Na primeira revisão após entrada em vigor do presente AE, as partes reapreciarão esta matéria tendente à integração dos critérios de atribuição do suplemento em apreço como regulamento em anexo ao presente AE.

Cláusula 77.ª

**Abono para falhas**

Os trabalhadores terão direito a um abono para falhas nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público, pelo serviço efetivamente prestado.

Cláusula 78.ª

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público com o valor máximo permitido para efeitos de isenção de IRS, nos termos do respetivo Código.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- No caso em que a acumulação de faltas ainda que justificadas e autorizadas totalize um dia de ausência no trabalho, será retirado um dia de subsídio de refeição.

Cláusula 79.ª

**Despesas de representação**

Os trabalhadores com função de direção-geral, direções, assessorias e coordenação a terão direito a despesas de representação nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 80.ª

**Participação nos resultados**

1- Sempre que em cada exercício financeiro a AGERE obtenha um resultado líquido de exercício (RLE) positivo de valor igual ou superior a 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), após desconsideração do lançamento contabilístico que dará origem a esta participação, o CA submeterá à consideração da assembleia geral uma participação nos resultados pelos trabalhadores ao seu serviço, nos termos seguintes:

*a)* RLE positivo de valor igual ou superior a 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros) e inferior a 6 000 000,00 € (seis milhões de euros):

*I)* Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor igual ou inferior a 1484,00 €, auferirão uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 40 % da sua retribuição base;

*II)* Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor superior a 1484,00 € e inferior a 1754,00 €, auferirão de uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 20 % da sua retribuição base;

*III)* Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor superior a 1754,00 €, auferirão de uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 10 % da sua retribuição base;

*b)* RLE positivo de valor igual ou superior a 6 000 000,00 € (seis milhões de euros):

*I)* Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor igual ou inferior a 1484,00 €, auferirão uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 75 % da sua retribuição base;

*II)* Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor superior a 1484,00 € e inferior a 1754,00 €, auferirão de uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 50 % da sua retribuição base;

*III)* Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor superior a 1754,00 € auferirão de uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 25 % da sua retribuição base.

## CAPÍTULO XIV

## Denúncia do contrato de trabalho

Cláusula 81.ª

**Denúncia do contrato de trabalho**

1- Os trabalhadores com contrato individual de trabalho podem denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à AGERE, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias conforme tenham, respetivamente, até 2 (dois) anos ou mais de 2 (dois) anos de antiguidade.

2- O trabalhador com contrato individual de trabalho que ocupe cargo de direção, ou com funções de representação ou de responsabilidade, pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à AGERE, com a antecedência mínima de 3 (três) meses.

CAPÍTULO XV

## Disposições finais

Cláusula 82.ª

**Subordinação a normas legais de cariz imperativo**

As cláusulas do presente AE não prevalecem sobre quaisquer normas legais de cariz imperativo, já vigentes ou que entrem em vigor durante a vigência, sobre vigência ou pós-eficácia do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente, as integradas nas leis orçamentais do Estado.

Cláusula 83.ª

**Direito subsidiário**

1- A todas as matérias não expressamente tratadas pelo presente AE aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis, designadamente o Código do Trabalho, e sua legislação conexa, bem como o regime jurídico empresarial local e do setor público empresarial.

2- As disposições constantes do presente AE apenas poderão ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 84.ª

**Comissão paritária**

1- É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas deste AE.

2- As decisões da comissão paritária tomadas por unanimidade serão publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passando a fazer parte integrante deste AE.

3- A comissão paritária é composta por dois representantes de cada outorgante do presente AE.

4- Conjuntamente com os representantes efetivos será designado igual número de suplentes para substituir os efetivos em caso de impedimento.

5- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 60 dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária.

6- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo, desde que a parte comunique à outra essa substituição com 30 dias de antecedência.

7- A comissão paritária funcionará nas instalações da sede da empresa e reúne mediante convocatória dirigida à outra parte com 30 dias de antecedência, devendo a convocatória ser acompanhada da respetiva ordem de trabalhos.

8- A comissão paritária principiará por elaborar o seu regulamento funcional.

9- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito do acordo de empresa.

Cláusula 85.ª

**Aplicação do AE ao pessoal oriundo das autarquias**

1- O presente AE aplica-se aos trabalhadores provenientes das autarquias a desempenhar funções na empresa, excecionando-se o que contrariar normas imperativas que componham o seu estatuto de trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, com as especificidades constantes da presente cláusula.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a aplicação do estatuto remuneratório constante do presente AE não pode em caso algum dar origem ao pagamento de uma retribuição base de valor inferior àquela que o trabalhador auferiria no local de origem.

3- Ocorrendo, por qualquer motivo, o reposicionamento do trabalhador em posição remuneratória no local de origem, de valor superior ao auferido na AGERE, o trabalhador informará a empresa, que tomará as medidas para proceder ao reposicionamento remuneratório deste na tabela remuneratória da empresa.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, a AGERE procederá ao reposicionamento do trabalhador na posição remuneratória da sua carreira/categoria na tabela remuneratória da empresa, correspondente ao valor auferido na autarquia, ou, quando esta não exista, na posição correspondente ao valor imediatamente superior, com efeitos à data da alteração da sua posição remuneratória no local de origem.

5- Nos casos já verificados na entrada em vigor deste AE não é necessário a informação referida no número 3 da presente cláusula.

6- Os trabalhadores oriundos da autarquia que optem pela integração no quadro da empresa fazem-no sem prejuízo da sua antiguidade.

7- A presente cláusula produz efeitos desde 1 de janeiro de 2025.

Cláusula 86.ª

**Formação profissional**

1- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho do trabalhador, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em caso de absoluta necessidade, a empresa poderá promover formação profissional fora do horário de trabalho diário do trabalhador.

3- Quando a formação for realizada fora do horário de trabalho, por determinação da empresa, em alternativa o trabalhador terá direito a:

*a)* Por acordo entre a empresa e o trabalhador a ajuste de horário de trabalho no dia de formação de forma que não tenha de trabalhar mais do que as sete horas diárias;

*b)* Quando não for possível a aplicação a alínea anterior, por opção do trabalhador, este terá o direito a dispensa do serviço, a gozar até ao termo do 3.º mês seguinte ao da frequência da formação, nos seguintes termos:

– Dispensa pelo tempo equivalente ao da formação se esta for realizada em dias úteis;

– Dispensa com acréscimo de 50 % do tempo de formação se esta for realizada em dia de descanso complementar.

Braga, 26 de junho de 2026.

Pela AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM:

*João Alberto Granja dos Santos Silva*, presidente do conselho de administração.
*António Jorge Almeida da Silva*, administrador executivo.
*Alexandra Suzana Abreu de Faria Carvalho Roeger*, administradora executiva.

Pelas associações sindicais:

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

*Fernando Gonçalves Fraga*, na qualidade de mandatário.

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

*Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves*, na qualidade de mandatário.
*Nuno Ricardo Pereira da Silva Braga*, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

## Tabelas de carreiras e nomeações e respetivas tabelas remuneratórias

Secção A - Tabela de carreiras/tabela remuneratória correspondente

| Grupo profissional | Carreira | Índice remuneratório | | | | | | | | | | | | Funções |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Quadros técnicos superiores | Técnico superior | A15 | A14 | A13 | A12 | A11 | A10 | A9 | A8 | | | | | Jurista, enfermeira do trabalho, gestor base de dados, gestor de aplicação e infraestruturas, enfermeira veterinária, engenharia civil, engenharia, engenharia eletrotécnica, engenharia mecânica, engenharia biológica, engenharia informática, informática, engenharia AA/AR, manutenção, SIG, RH, HST, QAS, financeiro, gestão de redes, comunicação, *marketing*, solicitador, técnico superior de energia e analista de sistemas, técnico superior de laboratório. |
| | | 1 484,00 € | 1 574,00 € | 1 664,00 € | 1 754,00 € | 1 854,00 € | 1 964,00 € | 2 074,00 € | 2 184,00 € | | | | | |
| | | A7 | A6 | A5 | A4 | A3 | A2 | A1 | | | | | | |
| | | 2 384,00 € | 2 574,00 € | 2 766,00 € | 2 960,00 € | 3 082,00 € | 3 185,00 € | 3 287,00 € | | | | | | |
| Quadros técnicos | Técnico | B12 | B11 | B10 | B9 | B8 | B7 | B6 | B5 | B4 | B3 | B2 | B1 | Comunicação e arquivo, RH, contabilidade, compras, aprovisionamento, desenhador, abastecimento de água/saneamento, abastecimento de água em alta/saneamento em alta, ferramentaria, suporte de sistemas de informação, laboratório, manutenção, qualidade, ambiente e segurança, dívida e contencioso, secretária de administração, topógrafo, SIG, assessor de imprensa, técnico de exploração, técnico de exploração de redes, técnico de ambiente urbano, cozinheiro, técnico de articulação institucional com as freguesias. |
| | | 1 199,00 € | 1 249,00 € | 1 299,00 € | 1 349,00 € | 1 399,00 € | 1 449,00 € | 1 499,00 € | 1 549,00 € | 1 614,00 € | 1 669,00 € | 1 724,00 € | 1 779,00 € | |
| Quadros administrativos, operacionais e auxiliares | Técnico operativo A (especializado) | C12 | C11 | C10 | C9 | C8 | C7 | C6 | C5 | C4 | C3 | C2 | C1 | Comunicação e animação, fiscal, eletromecânico/mecânico, mecânico auto, serralheiro, sondador, motorista, especializado, eletricista operador ETA/ETAR. |
| | | 1 009,00 € | 1 049,00 € | 1 089,00 € | 1 129,00 € | 1 169,00 € | 1 209,00 € | 1 249,00 € | 1 289,00 € | 1 339,00 € | 1 389,00 € | 1 439,00 € | 1 489,00 € | |
| | Técnico operativo B (administrativos e equipamentos) | D12 | D11 | D10 | D9 | D8 | D7 | D6 | D5 | D4 | D3 | D2 | D1 | Técnico administrativo, fiscal higiene e limpeza, lubrificador, operador de redes água/saneamento, chapeiro, motorista pesados, motorista pesados ambiente urbano, motorista de veículos especiais, operador de contadores. |
| | | 974,00 € | 1 014,00 € | 1 054,00 € | 1 094,00 € | 1 134,00 € | 1 174,00 € | 1 214,00 € | 1 254,00 € | 1 294,00 € | 1 334,00 € | 1 374,00 € | 1 414,00 € | |
| | Técnico operativo C (auxiliares) | E12 | E11 | E10 | E9 | E8 | E7 | E6 | E5 | E4 | E3 | E2 | E1 | Assistente arquivo, auxiliar secretária-geral, motorista contadores, verificador, leitor consumos, assistente topografia, auxiliar serviços gerais, auxiliar bar, auxiliar limpeza, telefonista, auxiliar manutenção, porteiro, rececionista, operador canil, operador de varredura, operador de recolha, operador de cortes, operador armazém, lavador, ajudante de cozinha. |
| | | 949,00 € | 989,00 € | 1 029,00 € | 1 069,00 € | 1 099,00 € | 1 139,00 € | 1 179,00 € | 1 219,00 € | 1 262,00 € | 1 309,00 € | 1 349,00 € | 1 389,00 € | |

Secção B - Tabela de nomeações/tabela remuneratória correspondente

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Direção | Diretor-geral * | | I3 | I2 | I1 |
| | | | 3 818,00 € | 3 920,00 € | 4 022,00 € |
| | Diretor * | III4 | III3 | III2 | III1 |
| | | 3 353,00 € | 3 455,00 € | 3 557,00 € | 3 659,00 € |
| Técnico superior | Assessor * | | IV3 | IV2 | IV1 |
| | | | 3 297,00 € | 3 399,00 € | 3 501,00 € |
| Quadros de coordenação e supervisão | Coordenador * | | V3 | V2 | V1 |
| | | | 2 924,00 € | 3 026,00 € | 3 128,00 € |
| | | | VI3 | VI2 | VI1 |
| | | | 2 364,00 € | 2 464,00 € | 2 564,00 € |
| | | | VII3 | VII2 | VII1 |
| | | | 1 909,00 € | 2 009,00 € | 2 109,00 € |
| | Responsável área* | | VIII3 | VIII2 | VIII1 |
| | | | 1 649,00 € | 1 749,00 € | 1 849,00 € |
| | Supervisor/responsável operacional * | | VIII3 | VIII2 | VIII1 |
| | | | 1 649,00 € | 1 749,00 € | 1 849,00 € |
| | | | IX3 | IX2 | IX1 |
| | | | 1 689,00 € | 1 739,00 € | 1 789,00 € |
| | | | IX6 | IX5 | IX4 |
| | | | 1 549,00 € | 1 589,00 € | 1 639,00 € |
| | | | IX9 | IX8 | IX7 |
| | | | 1 429,00 € | 1 469,00 € | 1 509,00 € |
| | | | IX12 | IX11 | IX10 |
| | | | 1 309,00 € | 1 349,00 € | 1 389,00 € |

Nota: Para um trabalhador que tenha sido nomeado para qualquer posição de chefia, quando cessar a nomeação e não for reconduzido terá direito a ser reposicionado na tabela de carreiras e remunerações contando com um acréscimo de 1 ponto por cada ano em que esteve nomeado, até ao limite de 9 pontos.

Secção C - Regras de integração na tabela de carreiras e correspondente tabela de remunerações

*I)* Para efeitos de integração na tabela de carreiras e correspondente tabela de remunerações, os trabalhadores são colocados na categoria a que correspondam as funções que efetivamente desempenham de forma regular, sem que daí possa resultar desvalorização profissional ou remuneratória;

*II)* Quando os trabalhadores desempenhem de forma regular funções que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar;

*III)* Para efeitos de integração nos diversos níveis e escalões da tabela remuneratória, os trabalhadores são integrados seguindo os passos que infra se discriminam:

*a)* Na primeira fase, os trabalhadores são integrados, dentro da sua categoria profissional, no nível e escalão a que corresponda valor igual ao atualmente auferido, ou, quando este não exista, imediatamente superior a este valor;

*b)* É criada uma comissão paritária que analisará as situações de todos os trabalhadores, nomeadamente as questões de antiguidade e desempenho na empresa para, sem prejuízo do cumprimento das regras das alíneas anteriores, proceder a eventuais ajustes que se mostrem necessários;

*c)* Nos casos previstos na alínea *b)*, a comissão paritária, aquando da aplicação do sistema de avaliação e regras de progressão previstos neste AE, analisará individualmente cada um destes casos, criando regras de impulso mínimo, tendo em conta os resultados da referida avaliação, antiguidade e outras que se mostrem relevantes, por forma a garantir a adequada progressão dos trabalhadores, com base em regras de justiça e equidade.

*IV)* Para efeitos da progressão na tabela de remunerações, a avaliação de desempenho prevê a conversão em pontos nos termos seguintes:

– Excelente - 2,25 pontos;
– Muito Bom - 1,75 pontos;
– Bom - 1,5 pontos;
– Eficaz - 1,25 pontos;
– Satisfatório - 1 ponto;
– A evoluir - 0,5 pontos;
– A melhorar - 0 pontos.

*V)* Por cada módulo de 4,5 pontos o trabalhador muda para o escalão seguinte do nível remuneratório da sua categoria profissional ou para o nível seguinte do grupo remuneratório em que está integrado, quando já se encontre no 4.º escalão do nível remuneratório atual;

*VI)* Quando os trabalhadores tenham acumulado mais do que os pontos legalmente exigidos para a alteração da posição remuneratória, os pontos em excesso (pontos sobrantes) relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório. Havendo mudança de carreira, os pontos acumulados deixam de produzir efeito, sendo anulados;

*VII)* Quando a avaliação de desempenho tenha como resultado a menção «A melhorar» ou «A evoluir», deverão ser aferidas a existência de necessidades de formação específica para o desempenho das funções, não contando o tempo despendido com esta formação para efeitos do crédito anual de formação profissional contínua;

*VIII)* Qualquer trabalhador cujo contrato termine ou seja rescindido com a empresa por sua iniciativa, desde que esta ação decorra durante o período anual de avaliação de desempenho correspondente ao ano anterior, e desde que preencha a ficha de avaliação autoavaliação (antes ou após sair da empresa) e tenha avaliação final positiva, terá direito ao recebimento do valor correspondente à participação dos resultados desse mesmo ano.

ANEXO II

## Descritivo funcional

| Quadros de direção | |
|---|---|
| Direção-geral | |
| Função | Descritivo |
| Diretor/a geral | Coadjuvar a administração na definição e implementação de objetivos estratégicos e táticos de gestão, monitorizando e avaliando o desempenho da empresa. |
| Direção | |
| Diretor/a de comunicação e assessoria à administração | Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de comunicação, interna e externa da AGERE, assessoria à administração, relações institucionais, responsabilidade social, educação ambiental, organização de eventos, gestão da imagem institucional da empresa e gestão de conteúdos do site da empresa.<br>Assessorar a administração, procurando garantir, de forma célere e eficiente, a agregação e disponibilização da informação e dos meios necessários à realização das funções que lhes estão confiadas, de acordo com as diretrizes da administração. |
| Diretor/a comercial e financeiro | Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas económico-financeira e comercial, em matérias relacionadas com atendimento ao cliente, faturação, cobranças, contratos comerciais, pagamentos, contabilidade, controlo financeiro, assegurando de forma eficaz o cumprimento de objetivos, bem como a preparação de informação interna considerada relevante para a administração, contribuindo para um eficiente funcionamento da empresa. |
| Diretor/a de engenharia e exploração (sistemas em baixa) | Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de engenharia, exploração dos sistemas de abastecimento de água e saneamento de águas residuais em baixa, atualização dos sistemas de informação geográfica e cadastro, monitorização e controlo de redes e fiscalização técnica das intervenções associadas aos sistemas.<br>Integra as áreas de engenharia, exploração, gestão de redes, estudos, projetos, cadastro e fiscalização, assegurando o cumprimento dos requisitos técnicos, operacionais e regulamentares aplicáveis, assegurando de forma eficaz o cumprimento de objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração |
| Diretor/a dos sistemas de produção e tratamento (sistemas em alta) | Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de produção, tratamento e gestão dos sistemas em alta de abastecimento de água e saneamento, planeando de forma eficaz os objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção-geral.<br>Acompanhar a operação e monitorização da ETA, ETAR, sistemas elevatórios, reservatórios e infraestruturas técnicas associadas aos sistemas em alta, garantindo continuidade, qualidade e segurança operacional dos serviços prestados.<br>Integra ainda os laboratórios de abastecimento de água (AA) e águas residuais (AR), responsáveis pelo controlo analítico e monitorização da qualidade da água. |

| Quadros de direção | |
|---|---|
| Diretor/a do controlo de gestão e planeamento estratégico | Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de planeamento estratégico e controlo de gestão, monitorizando os indicadores de apoio à tomada de decisão pela administração.<br>Acompanha o desempenho organizacional, análise de resultados e definição de objetivos estratégicos da empresa, bem como a preparação de informação interna considerada relevante para a administração, assegurando de forma eficaz o cumprimento de objetivos. |
| Diretor/a de gestão energética e manutenção | Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de gestão energética, manutenção de equipamentos e infraestruturas técnicas, eficiência energética, apoio técnico operacional e acompanhamento de projetos financiados.<br>Acompanhar projetos de modernização técnica, investimentos estratégicos e candidaturas a fundos comunitários, assegurando de forma eficaz o cumprimento de objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração. |
| Diretor/a de gestão de resíduos e ambiente urbano | Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de gestão dos serviços de recolha de resíduos urbanos, limpeza urbana e manutenção do espaço público, assegurando condições de higiene, salubridade e funcionamento operacional do ambiente urbano no concelho.<br>Dirigir as operações de recolha de resíduos, limpeza e lavagem urbana, gestão de contentores e papeleiras, recolha de monstros e apoio operacional a iniciativas e eventos realizados na cidade, assegurando de forma eficaz o cumprimento de objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração |
| Diretor/a de sustentabilidade, qualidade, ambiente e segurança | Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área do sistema integrado de gestão, de modo a garantir a manutenção das certificações do ambiente, qualidade, higiene e segurança no trabalho, assentes em vetores de melhoria contínua.<br>Acompanhar a implementação de boas práticas organizacionais e promoção de condições de trabalho seguras e sustentáveis, assegurando de forma eficaz o cumprimento de objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração. |
| Diretor/a de sistemas de informação | Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas dos sistemas de informação e das infraestruturas tecnológicas de comunicação, promovendo a boa utilização dos recursos informáticos e a constante inovação das tecnologias disponibilizadas, assentes em serviços de suporte eficientes ao negócio, garantindo o suporte técnico necessário às diferentes áreas e serviços da organização.<br>Responsabilidades ao nível da segurança informática, cibersegurança, proteção de dados e segurança da informação, assegurando a implementação de medidas de proteção, controlo e monitorização dos sistemas tecnológicos e o cumprimento dos requisitos legais e regulamentares associados.<br>Acompanhar projetos de modernização tecnológica, desenvolvimento e melhoria de aplicações e soluções digitais, promovendo a inovação, eficiência operacional e fiabilidade dos sistemas de informação da AGERE, assegurando de forma eficaz o cumprimento de objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração. |

| Quadros de direção | |
|---|---|
| Diretor/a de compras e aprovisionamento | Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de contratação pública e aprovisionamento, assegurando o acompanhamento dos procedimentos de contratação pública, consultas ao mercado, gestão documental e tramitação administrativa associada aos processos de aquisição, garantindo o cumprimento dos prazos, requisitos legais e regras de contratação em vigor, planeando de forma eficaz os objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração. |
| Diretor/a de gestão de frota e oficina | Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de gestão da frota automóvel, equipamentos e oficina, garantindo a operacionalidade, manutenção e disponibilidade dos meios necessários ao funcionamento diário das diferentes áreas da AGERE.<br>Assegurar a manutenção preventiva e corretiva das viaturas e equipamentos, planeamento de manutenção, controlo de utilização da frota e articulação com fornecedores e serviços externos, garantindo de forma eficaz o cumprimento de objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração. |
| Diretor/a de pessoas | Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de recursos humanos, através da implementação de práticas administrativas e de gestão, no sentido de garantir elevados níveis de satisfação e motivação dos trabalhadores e desempenhos profissionais adequados às exigências das diversas funções, acompanhando os processos relacionados com recrutamento, acolhimento e integração de colaboradores, assiduidade, avaliação de desempenho, formação, medicina no trabalho, evolução profissional e capacitação das equipas, gestão de carreiras e desenvolvimento de competências, promovendo a valorização profissional e o desenvolvimento organizacional da empresa, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração. |
| Assessor | |
| Função | Descritivo |
| Assessor/a da direção-geral | Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de assessoria à direção-geral, no acompanhamento de matérias estratégicas e institucionais, bem como pela gestão de empreitadas, na prossecução da eficácia e eficiência de todos os processos, monitorizando de forma eficaz o resultado dos objetivos definidos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção-geral. |
| Assessor/a de obras particulares | Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas dos processos de acompanhamento e articulação relacionados com as obras particulares, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção-geral. |
| Assessor/a para a inovação e novos projetos | Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de projetos transversais à organização, com impacto estratégico, promovendo soluções inovadoras, melhoria de processos, análise de novas iniciativas e desenvolvimento de novas abordagens operacionais e sustentáveis, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração. |

| Quadros de coordenação e supervisão | |
|---|---|
| Função | Descritivo |
| Coordenador/a de abastecimento de água em alta | Planear, coordenar e controlar as atividades relativas aos processos de captação, tratamento, elevação e armazenamento da água captada para consumo humano, na ETA, monitorizando a qualidade da água e acompanhamento laboratorial associado ao abastecimento, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Coordenador/a de saneamento em alta | Planear, coordenar e controlar as atividades relativas aos processos de elevação e tratamento de águas residuais, na ETAR, e respetivo controlo e monitorização laboratorial assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Coordenador/a comercial | Planear, coordenar e controlar as atividades da área comercial, no que diz respeito ao apoio aos serviços associados à gestão comercial, processos de faturação, cobrança e tratamento de reclamações, bem como a identificação e implementação de ações que contribuam para o aumento da satisfação dos clientes, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Coordenador/a de contabilidade | Planear, coordenar e controlar as atividades da contabilidade, assegurando o controlo de todas as operações contabilísticas e financeiras necessárias ao cumprimento de todas as obrigações fiscais, de acordo com a legislação em vigor, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Coordenador/a de exploração de água | Planear, coordenar e controlar a implementação dos procedimentos nas diversas intervenções (operação e manutenção) na rede de abastecimento de água em baixa, incluindo a monitorização e controlo das redes, por forma a garantir a satisfação, em quantidade e qualidade, dos clientes da empresa, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Coordenador/a de fiscalização | Planear, coordenar e controlar as atividades de fiscalização técnica e administrativa, assegurando o cumprimento de regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais em vigor e, as boas práticas de execução no âmbito das ligações às infraestruturas de abastecimento de água e saneamento, relativos a obras particulares e municipais, por forma a garantir a satisfação dos clientes da empresa e da comunidade e ambiente locais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Coordenador/a de exploração de saneamento | Planear, coordenar e controlar a implementação dos procedimentos nas diversas intervenções na rede de drenagem de saneamento de águas residuais em baixa e, pela gestão de afluências indevidas, por forma a garantir a satisfação dos clientes da empresa e da comunidade e ambiente locais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Coordenador/a de gestão técnica | Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis à gestão de ativos, durante todo o ciclo de vida dos equipamentos das instalações dos sistemas de abastecimento de água, de saneamento e outras infraestruturas da empresa, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Coordenador/a de operações de ambiente urbano | Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento das atividades operacionais diárias do ambiente urbano, das equipas e operações no terreno, e apoio aos eventos da cidade, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Coordenador/a de planeamento de recolha e ambiente urbano | Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis às áreas, do planeamento operacional dos circuitos de recolha urbana, otimização de recursos e organização operacional das rotas e serviços, promovendo a melhoria contínua dos processos operacionais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |

| | |
|---|---|
| Quadros de coordenação e supervisão | |
| Coordenador/a de gestão de pessoas | Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento nas áreas relativas aos processos de recursos humanos, nomeadamente, acompanhamento dos processos de avaliação de desempenho, evolução profissional e gestão de carreiras, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Coordenador/a do gabinete jurídico | Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis à área jurídica necessários ao bom funcionamento da empresa, garantindo a eficácia e eficiência de todos os processos jurídico-legais, das diferentes áreas da empresa.<br>Presta apoio em matérias legais, contratuais, pareceres jurídicos, procedimentos administrativos e enquadramento legal das atividades da AGERE, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Coordenador/a de saúde e segurança no trabalho | Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis nas áreas relacionadas com segurança e saúde no trabalho, prevenção de riscos profissionais e implementação de medidas de segurança para os colaboradores, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Coordenador/a de área do atendimento e suporte administrativo comercial | Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho e as atividades inerentes aos processos administrativos de faturação e atendimento ao cliente, relacionadas com a prestação de serviços de abastecimento de água, saneamento de águas residuais e recolha de resíduos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. Assegurar a produção de informação técnica comercial com qualidade (fiabilidade e oportunidade), no quadro das responsabilidades delegadas, de forma a suportar a tomada de decisão superior e assegurar o cumprimento das disposições internas e legais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Coordenador/a de estudos e projetos | Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis a métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, relativos a estudos e projetos, sistema de informação geográfica (SIG) e cadastro/topografia, bem como pelo desenvolvimento de estudos e projetos associados às redes e infraestruturas, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Supervisor geral | |
| Supervisor/a geral de recolha urbana | Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais afetas às atividades de recolha urbana, garantindo a limpeza e salubridade do concelho, através da gestão adequada dos equipamentos e viaturas assim como a correta manutenção dos ativos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Supervisor/a geral de ambiente urbano | Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais afetas às atividades de ambiente urbano, garantindo a limpeza e salubridade do concelho, através da gestão adequada dos equipamentos e viaturas assim como a correta manutenção dos ativos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Supervisor/a geral de exploração do saneamento | Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais, garantindo o funcionamento de toda a rede de saneamento, com vista à correta drenagem do saneamento até às infraestruturas de elevação e tratamento, através da gestão adequada dos equipamentos e materiais utilizados na instalação/substituição/reparação da rede de coleta e transporte de saneamento assim como a correta manutenção dos ativos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |

| Quadros de coordenação e supervisão | |
|---|---|
| Supervisor/a geral de exploração do abastecimento de água | Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais, garantindo o funcionamento de toda a rede de abastecimento de água, nas melhores condições de qualidade, através da gestão adequada dos equipamentos e materiais utilizados na instalação/substituição/reparação na rede de adução/distribuição de água assim como a correta manutenção dos ativos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Supervisor/a geral de equipa de cadastro | Assegurar a coordenação, supervisão técnica e gestão global das atividades de cadastro, levantamento, atualização, validação e controlo da informação relativa às redes de abastecimento de água em baixa, garantindo a fiabilidade dos dados patrimoniais, a sua integração nos sistemas de informação geográfica e de gestão de ativos, bem como o apoio técnico à operação, manutenção, planeamento e desenvolvimento das infraestruturas, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Supervisor/a geral de manutenção | Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais das atividades afetas, gerindo e garantindo a manutenção das viaturas, parque de máquinas e ferramentaria, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Responsável de área | |
| Função | Descritivo |
| Responsável da área do atendimento, faturação e leituras | Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho e as atividades inerentes aos processos administrativos de faturação e atendimento ao cliente, relacionadas com a prestação de serviços de abastecimento de água, saneamento de águas residuais e recolha de resíduos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Responsável da área de contadores | Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais e as atividades da gestão do parque de contadores, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Responsável da área de suporte administrativo | Planear, coordenar e supervisionar as atividades de suporte administrativo, assegurando o funcionamento eficiente dos serviços de secretariado e registo, bem como o apoio administrativo à direção de assessoria à administração. Garantir a gestão e organização das agendas do auditório e das salas de reunião, assegurando a adequada utilização dos espaços, e coordenar os meios de transporte necessários para deslocações de colaboradores entre a sede e o gabinete médico, contribuindo para a qualidade e eficácia do suporte prestado à organização. |
| Responsável de área de compras e aprovisionamento | Planear, coordenar e monitorizar as atividades de aprovisionamento, compras e contratação pública, assegurando o cumprimento dos objetivos definidos e das normas legais aplicáveis. Garantir a gestão dos processos de aquisição de bens, serviços e empreitadas, bem como o relacionamento com fornecedores, promovendo as melhores condições de qualidade, prazo e custo para a organização, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Responsável de área de laboratórios | Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho afetas aos laboratórios, garantindo a realização das colheitas e preparação de amostras, realização/gestão do controlo analítico de processo e legal, de forma a assegurar a monitorização da qualidade das águas e outros subprodutos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |

| Quadros de coordenação e supervisão | |
|---|---|
| Responsável operacional | |
| Função | Descritivo |
| Responsável de verificações e cortes | Supervisionar e monitorizar as atividades inerentes aos processos administrativos relacionados com a verificação e cortes de contadores do fornecimento de água, pelas equipas operacionais. |
| Responsável de faturação e leituras | Supervisionar e monitorizar as atividades inerentes aos processos administrativos relacionados com o centro de leituras, cumprindo calendário de leituras pré-estabelecido, pelas equipas operacionais. |
| Responsável de gestão de reclamações | Analisar, responder e resolver solicitações e reclamações emergentes do ciclo de faturação e da contratação dos serviços de abastecimento de água, efluentes e resíduos urbanos, gerindo os vários canais de comunicação e resposta aos clientes. |
| Responsável de processamento salarial | Planear, coordenar e controlar as atividades da gestão do processamento salarial e gerir os recursos informáticos de suporte à área de RH, bem como, assegurar a interligação com entidades externas (SS, CGA, ADSE, etc.). |
| Responsável de gestão administrativa de RH | Desenvolver e coordenar todos os procedimentos relativos às atividades administrativas dos RH, bem como, supervisionar os restantes elementos da equipa de trabalho. |
| Responsável de suporte administrativo comercial | Coordenar e assegurar as atividades de suporte administrativo comercial relacionadas com a gestão de clientes e contratos de abastecimento de água, garantindo a qualidade do serviço prestado e o cumprimento dos procedimentos definidos. |
| Supervisor | |
| Função | Descritivo |
| Supervisor de contadores | Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas administrativas afetas à secção de contadores. |
| Supervisor de exploração de água | Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas à exploração de redes de água. |
| Supervisor de exploração do saneamento | Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas à exploração de redes de saneamento. |
| Supervisor de recolha urbana | Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas às operações de recolha de resíduos urbanos. |
| Supervisor de ambiente urbano | Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas às operações de ambiente urbano. |
| Supervisor de fiscalização | Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas à fiscalização técnica e administrativa, garantindo o cumprimento dos regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a obras particulares e municipais no que respeita às ligações às infraestruturas de água e saneamento. |
| Supervisor/a de manutenção | Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas à manutenção, preditiva, preventiva e corretiva, a fim de manter máquinas, equipamentos, motores, painéis, rede elétrica, aparelhos e instalações em perfeitas condições de funcionamento. |

| Quadros de coordenação e supervisão | |
|---|---|
| Supervisor/a das oficinas | Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas às oficinas, designadamente na instalação, reparação e manutenção de equipamentos mecânicos, de acordo com as especificações técnicas dos equipamentos. |
| Supervisor/a de logística e higiene e conforto | Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas às operações de higiene e conforto nos edifícios. |
| Supervisor/a secções de varredura | Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas às operações de ambiente urbano. |

| Quadros técnicos superiores | |
|---|---|
| Função | Descritivo |
| Técnico/a superior de engenharia | Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à gestão das infraestruturas da AGERE, quer ao nível de estudos e intervenções internos/externos, quer ao nível da gestão diária e/ou médio/longo prazo, bem como ao nível do aumento da eficiência dos sistemas e melhoria da qualidade do serviço aos clientes e à comunidade. |
| Técnico/a superior civil | Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da manutenção e conservação das instalações da AGERE, responsabilizando-se pelas infraestruturas de construção civil e conservação de todos os edifícios. Assegurar a elaboração e cumprimento dos planos de manutenção preditiva, preventiva e curativa nas áreas de atuação. |
| Técnico/a superior de SIG | Desenvolver, manter e atualizar o sistema de informação geográfica da Empresa, permitindo o apoio à realização de estudos e funcionando como uma ferramenta para apoio à tomada de decisão. |
| Técnico/a superior de gestão de redes | Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à gestão dos sistemas de abastecimento de água e de saneamento, quer ao nível de solicitações, estudos e intervenções internos e externos, quer ao nível da gestão diária e a médio/longo prazo, garantindo o aumento da eficiência dos sistemas e melhoria da qualidade do serviço aos clientes e à comunidade. |
| Técnico/a superior de abastecimento de água | Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à gestão da captação, produção, elevação e armazenamento do sistema de abastecimento de água, auxiliando nos processos e na coordenação das equipas de operadores nas tarefas associadas ao controlo do processo e operação. |
| Técnico/a superior de tratamento de águas residuais | Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à gestão da elevação, tratamento e reutilização de águas residuais dos sistemas de saneamento, auxiliando nos processos e na coordenação das equipas de operadores nas tarefas associadas ao controlo do processo e operação. |
| Técnico/a superior de eletrotecnia | Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da manutenção e conservação das instalações da AGERE, responsabilizando-se pelas infraestruturas e equipamentos elétricos, eletrotécnicos e eletromecânicos; assegurar a elaboração e cumprimento dos planos de manutenção preditiva, preventiva e curativa nas áreas de atuação; promover o acompanhamento dos trabalhos de manutenção dos Postos de Transformação. |

| Quadros técnicos superiores | |
|---|---|
| Técnico/a superior de mecânica | Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da manutenção e conservação das instalações da AGERE, responsabilizando-se pelas componentes mecânicas e eletromecânicas de todos os edifícios; assegurar a elaboração e cumprimento dos planos de manutenção preditiva, preventiva e curativa nas áreas de atuação |
| Técnico/a superior de manutenção | Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito do planeamento e gestão de viaturas, parque de máquinas e ferramentaria, garantindo o controlo do bom funcionamento e utilização de todas as máquinas e equipamentos. Assegurar a elaboração e cumprimento dos planos de manutenção preditiva, preventiva e curativa nas áreas de atuação. |
| Técnico/a superior de energia | Monitorizar e analisar e reportar os consumos energéticos de todas as Infraestruturas do Sistema, bem como, analisar as oportunidades de melhoria e de eficiência na utilização da energia. |
| Técnico/a superior de ambiente urbano | Realizar eficazmente as tarefas as atividades inerentes à operação e manutenção das políticas e processos de gestão do ambiente urbano. |
| Técnico/a superior de recolha e ambiente urbano | Realizar eficazmente as tarefas as atividades inerentes à operação e manutenção das políticas e processos de gestão de recolha de resíduos e de ambiente urbano. |
| Técnico/a superior financeiro | Executar o lançamento, registo e contabilização diária dos documentos contabilísticos, de demonstrações financeiras e outros documentos de informação necessários para o cumprimento de todas as obrigações fiscais e contabilísticas necessárias à emissão das demonstrações financeiras periódicas. |
| Técnico/a superior de contabilidade | Estruturar, desenvolver e assegurar o lançamento, registo e contabilização diária dos documentos contabilísticos, permitindo a obtenção, com rigor e fiabilidade, de demonstrações financeiras e outros documentos de informação necessários para o cumprimento de todas as obrigações fiscais e para apoio ao processo de tomada de decisão. |
| Técnico/a superior comercial | Estruturar, desenvolver e desencadear as atividades da área comercial, no que diz respeito aos processos de faturação, cobrança e tratamento de reclamações, bem como a identificação e implementação de ações que contribuam para o aumento da satisfação dos clientes, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. |
| Técnico/a superior de compras | Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de contratação pública para a aquisição de materiais, equipamentos ou serviços necessários ao desenvolvimento da atividade da AGERE, afiançando as melhores condições económicas e compatibilidade com o objetivo da aquisição. |
| Técnico/a superior jurista | Participar nas atividades de acompanhamento, aconselhamento e ação jurídica em sede contraordenacional, responsabilidade civil, licenciamento, e, em geral, de interpretação e aplicação da legislação, normas e regulamentos internos da AGERE e municipais. |
| Solicitador/a | Assegurar o cumprimento de todas as atividades técnicas nas áreas jurídicas, necessárias ao bom funcionamento da empresa, garantindo a eficácia e eficiência de todos os processos, para dar cumprimento às obrigações legais. |
| Gestor/a de base de dados | Realizar o desenho, desenvolvimento, manutenção e atualização de sistemas, aplicações e programas informáticos, de acordo com os requisitos operacionais e atividades da AGERE. |

| Quadros técnicos superiores | |
|---|---|
| Gestor/a de aplicação e infraestruturas | Assegurar a definição da infraestrutura tecnológica base para todas as atividades da empresa; elaborar, propor e implementar plano de aquisição, manutenção e atualização de parque de equipamentos informáticos, redes de telecomunicações e redes de dados, interna e externa; definir os requisitos técnicos do hardware. |
| Analista de sistemas | Realizar eficazmente as tarefas inerentes aos sistemas de informação e às infraestruturas de comunicação, promovendo a boa utilização dos recursos informáticos e a constante inovação das tecnologias disponibilizadas, assentes em serviços de suporte eficientes ao negócio. |
| Técnico/a superior de qualidade, ambiente e segurança | Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à implementação e gestão das políticas de qualidade, ambiente e segurança. |
| Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho | Realizar as atividades inerentes à implementação das políticas e planos de segurança e saúde no trabalho, cumprindo as obrigações de conformidade, de modo a garantir a manutenção da certificação do sistema de segurança e saúde no trabalho. |
| Técnico/a superior de recursos humanos | Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à implementação e gestão das políticas de recursos humanos, com foco no capital humano. |
| Técnico/a superior de comunicação e *marketing* | Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades inerentes à operação e manutenção da estratégia de comunicação e educação ambiental da empresa. |
| Enfermeiro/a do trabalho | Realizar atividades de promoção e proteção da saúde e bem-estar do trabalhador no local de trabalho, na prevenção de acidentes e doenças relacionadas ou agravadas pelo trabalho, com o propósito de promover ambientes de trabalho saudáveis e seguros. |
| Enfermeiro/a veterináio | Realizar atividades de promoção e proteção da saúde e bem-estar dos animais. |
| Técnico/a superior de laboratório | Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos relativos aos ensaios físico-químicos e outros definidos nos planos analíticos em vigor de acordo com os procedimentos de ensaio (PE) aprovados para o laboratório. |

| Quadros técnicos | |
|---|---|
| Técnico | |
| Função | Descritivo |
| Técnico/a de comunicação e arquivo | Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação dos processos de comunicação internos e externos bem como do arquivo geral da empresa. |
| Técnico/a de recursos humanos | Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de recursos humanos. |
| Técnico/a de compras | Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de contratação pública para a aquisição de materiais, equipamentos ou serviços necessários ao desenvolvimento da atividade da AGERE, afiançando as melhores condições económicas e compatibilidade com o objetivo da aquisição. |

| Quadros técnicos | |
|---|---|
| Técnico/a de aprovisionamento | Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de aprovisionamento, garantindo o fornecimento em tempo, quantidade e qualidade dos materiais e equipamentos requisitados pelas várias direções, afiançando a reposição de *stock*, as condições de armazenamento e a compatibilidade com o objetivo a atingir. |
| Técnico/a de contabilidade | Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos inerentes à contabilidade, assegurando o lançamento, registo e contabilização diária dos documentos contabilísticos, de demonstrações financeiras e outros documentos de informação necessários para o cumprimento de todas as obrigações fiscais. |
| Técnico/a de exploração de redes | Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das intervenções da exploração de redes de abastecimento de água/redes de saneamento. |
| Técnico/a de colheita de amostras | Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das intervenções relativas ao abastecimento de água em alta, incluindo a colheita de amostras de água para consumo humano, desde que habilitado(a) com o Certificado do cumprimento dos requisitos de qualificação definidos pela entidade reguladora e a legislação aplicável. |
| Técnico/a de saneamento em alta | Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das intervenções relativas ao sistema de saneamento em alta, nomeadamente controlar a atividade dos prestadores externos. |
| Técnico/a de exploração | Realizar e desenvolver tarefas inerentes aos processos da Direção de Exploração, procurando garantir, de forma célere e eficiente, a agregação e disponibilização da informação e dos meios necessários à realização das funções que lhes estão confiadas, cumprindo os procedimentos e normas em vigor. |
| Técnico/a de ferramentaria | Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das atividades de ferramentaria e parque de máquinas. |
| Técnico/a de suporte de sistemas de informação | Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção de suporte e assistência dos sistemas e tecnologias de informação, nomeadamente ao nível do atendimento, receção e resolução de ocorrências, bem como o apoio a todas as aplicações informáticas. |
| Técnico/a de qualidade, ambiente e segurança | Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos de qualidade, ambiente e segurança, incluindo a realização e análise de ensaios de ruído ambiental, assegurando o cumprimento das obrigações de conformidade, de modo a garantir a manutenção dos certificados. |
| Técnico de compras | Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das políticas e processos de gestão de compras. |
| Técnico/a de dívida e contencioso | Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos da dívida e cobrança, nomeadamente na análise dos processos de execução fiscal e notificação de clientes. |
| Desenhador/a | Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção do SIG assim como desenho físico e em suporte digital. |
| Topógrafo/a | Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos relativos a topografia e sistema de informação geográfica (SIG). |
| Técnico/a de SIG | Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção do SIG incluindo a recolha, validação, estruturação e integração e análise espacial de dados provenientes de várias fontes. |

| Quadros técnicos | |
|---|---|
| Técnico/a de laboratório | Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos relativos aos ensaios físico-químicos e outros definidos nos Planos Analíticos em vigor de acordo com os procedimentos de ensaio (PE) aprovados para o laboratório. |
| Assessor/a de imprensa | Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção da estratégia de comunicação e educação ambiental da empresa. |
| Secretária da administração | Realizar as atividades de apoio administrativo geral e gestão documental sob responsabilidade da assessora da administração, permitindo garantir a distribuição e organização da informação. |
| Técnico/a de manutenção | Realizar as atividades inerentes à operação dos processos de reparação e manutenção de todo o equipamento e instalações. |
| Técnico/a de ambiente urbano | Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das políticas e processos de gestão do ambiente urbano. |
| Secretária de direção | Realizar as atividades de apoio administrativo geral e gestão documental sob responsabilidade da direção, permitindo garantir a distribuição e organização da informação. |
| Articulação institucional com as freguesias | Assegurar a articulação institucional e a proximidade entre a AGERE e as juntas de freguesia do concelho de Braga, funcionando como elemento facilitador da comunicação e cooperação entre as direções técnicas, a direção-geral e a assessoria à administração e administração.<br>Identificar, acompanhar e reportar necessidades, preocupações e oportunidades de melhoria identificadas pelas freguesias, promovendo uma resposta coordenada e eficaz da organização e contribuindo para o fortalecimento das relações institucionais, para a melhoria contínua dos serviços prestados e para a valorização da presença da AGERE junto das comunidades locais. |
| Cozinheiro/a | Planear, organizar, executar e controlar as atividades inerentes à preparação e confeção de refeições, assegurando a gestão eficiente dos recursos afetos à cozinha, o cumprimento das normas de higiene e segurança alimentar, a qualidade dos produtos confecionados e a correta utilização e conservação dos equipamentos e instalações, por forma a garantir um serviço de restauração eficiente e a satisfação dos colaboradores. |

| Quadros administrativos, operacionais e auxiliares | |
|---|---|
| Técnico operativo A (especializado) | |
| Função | Descritivo |
| Técnico/a de comunicação e animação | Realizar as atividades inerentes à implementação dos processos de comunicação internos bem como representar a empresa nas ações de comunicação externas. |
| Eletricista | Efetuar a manutenção elétrica, preditiva, preventiva e corretiva, a fim de manter máquinas, equipamentos, motores, painéis, rede elétrica, aparelhos e instalações em perfeitas condições de funcionamento. |
| Fiscal | Fiscalizar e fazer cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a obras particulares e municipais. Executar o acompanhamento e monitorização de obras; desenvolver o trabalho que contribua para a redução de ANF, controlo de afluências indevidas, cadastro e inspeção CCTV; fiscalizar e inspecionar o estado das redes e infraestruturas da empresa. |

| Quadros administrativos, operacionais e auxiliares | |
|---|---|
| Operador ETA/ETAR | Realizar o controlo, inspeção, monitorização, análise crítica de estado de equipamentos e processos, limpeza e operacionalidade - manutenção de 1.º e 2.º nível - das infraestruturas de elevação e tratamento de água e saneamento. |
| Sondador | Efetuar o controlo ativo de perdas de água, detetando e localizando os pontos da rede com ocorrência de roturas e fugas de água, visíveis e não visíveis. Realizar as tarefas de manutenção, aferição, parametrização e outras atividades relativas aos equipamentos instalados nas redes assim como a análise de dados resultantes da atividade. |
| Motorista especializado | Efetuar serviços de condução e manutenção (1.º e 2.º nível) de veículos e máquinas especiais da recolha de RU ou outra área específica, funcionando em mono operador, e manobrar sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas. Conduzir, operar e efetuar a manutenção (1.º e 2.º nível) de máquinas pesadas de movimentação de terras e manobrar sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas. |
| Mecânico/eletromecânico | Efetuar a manutenção mecânica e eletromecânica, preditiva, preventiva e corretiva, a fim de manter máquinas, equipamentos, motores, aparelhos e instalações em perfeitas condições de funcionamento. |
| Mecânico auto | Efetuar a manutenção preditiva, preventiva e corretiva das viaturas da empresa - instalação, reparação e manutenção de equipamentos mecânicos, procedendo à regulação, afinação, substituição de peças e dispositivos auxiliares, de acordo com as especificações técnicas dos equipamentos. |
| Serralheiro | Realizar funções de caráter manual ou mecânico, para cumprir tarefas de manutenção, reparação e modificação de elementos, materiais e equipamentos metálicos. |
| Técnico operativo B (administrativos e equipamentos) | |
| Técnico/a administrativo secretariado-geral | Realizar as tarefas inerentes aos processos administrativos do secretariado-geral, nomeadamente registo e distribuição da correspondência. |
| Técnico/a administrativo jurídico | Realizar todas as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área jurídica. |
| Técnico/a administrativo de qualidade, ambiente e segurança | Realizar todas as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área qualidade, ambiente e segurança. |
| Técnico/a administrativo de recursos humanos | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa de recursos humanos. |
| Técnico/a administrativo contabilidade | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa de contabilidade. |
| Técnico/a administrativo comercial e financeiro | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa das áreas comercial e financeira. |
| Técnico/a administrativo de reclamações | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de reclamações. |
| Técnico/a administrativo de atendimento e faturação | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa de atendimento, contratação e faturação. |
| Técnico/a administrativo de contadores | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de contadores. |
| Técnico/a administrativo de cortes | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de cortes de água. |

| Quadros administrativos, operacionais e auxiliares | |
|---|---|
| Técnico/a administrativo de faturação e leituras | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa de faturação e leituras. |
| Técnico/a administrativo de atendimento | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão de atendimento de apoio área comercial, ao nível da resolução de anomalias e análise de faturação, regularização de leituras, carregamento e atualização de dados. |
| Técnico/a administrativo de exploração de água e saneamento | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de exploração de redes de água e saneamento. |
| Técnico/a administrativo de projeto e cadastro | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de projeto e cadastro. |
| Técnico/a administrativo de engenharia | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de engenharia. |
| Técnico/a administrativo de abastecimento de água e/ou saneamento | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa das áreas de água e/ou saneamento. |
| Técnico/a administrativo de ambiente urbano | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de resíduos e ambiente urbano. |
| Técnico/a operativo de redes de água | Realizar as atividades inerentes aos processos de intervenção - instalação, reparação e manutenção - das redes de abastecimento de água. |
| Técnico/a operativo de redes de saneamento | Realizar as atividades inerentes aos processos de intervenção - instalação, reparação e manutenção - das redes de saneamento. |
| Motorista de pesados | Efetuar serviços de condução e manutenção (1.º e 2.º nível) e todas as atividades inerentes à deslocação de pessoas, material e equipamento, de acordo com as instruções recebidas. |
| Motorista de pesados ambiente urbano | Efetuar serviços de condução e manutenção de 1.º nível de máquinas pesadas e veículos especiais destinados à limpeza urbana, manobrando sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas. |
| Motorista de veículos especiais | Efetuar serviços de condução e manutenção de 1.º nível das viaturas/máquinas especiais de ambiente urbano. |
| Operador/a de amostragem | Assegurar amostragem nas ETAR secundárias e outras necessidades de amostragem. |
| Lubrificador/a | Realizar a lubrificação de máquinas e equipamentos, cumprindo os planos de manutenção preventiva e curativa, realizar inspeções, preencher relatórios e registos de ocorrências. |
| Chapeiro/a | Realizar funções de caráter manual ou mecânico, para cumprir tarefas de manutenção e reparação de viaturas, efetuar reparação e reposição de chapa de viatura, responsabilizando-se pelo correto uso dos equipamentos sob sua guarda; executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento das oficinas. |
| Operador/a de cortes | Efetuar a suspensão do fornecimento de água aos clientes incumpridores, bem como o restabelecimento da ligação mediante a supressão da irregularidade. |
| Motorista de contadores | Realizar a condução de viaturas, efetuando o transporte e todas as atividades inerentes à deslocação de pessoas, material e equipamento, de acordo com as instruções recebidas, bem como prestar serviços de canalizador comercial. |

| Quadros administrativos, operacionais e auxiliares | |
|---|---|
| Fiscal de higiene e limpeza | Fiscalizar e fazer cumprir regulamentos, posturas e demais normas aplicáveis em matéria de ambiente/limpeza urbana. Informar/sensibilizar os munícipes sobre os procedimentos na área de atuação. |
| Operador/a de contadores | Realizar as atividades de colocação, substituição, retirada, ligação e interrupção de contadores de consumo de água. |
| Técnico operativo C (auxiliares) | |
| Função | Descritivo |
| Assistente de arquivo | Auxiliar na organização, registo e arquivo de documentos, classificar e indexar, de acordo com critérios legais, e realizar a manutenção de arquivos, com elementos facilitadores de localização. Os documentos/arquivo serão em suporte papel e/ou digital. |
| Auxiliar de secretaria geral | Prestar apoio a diversas atividades administrativas e operacionais no âmbito da unidade orgânica à qual pertence. |
| Leitor de consumos | Efetuar a leitura dos consumos de água dos contadores instalados nas casas dos consumidores, detetar anomalias e fraudes nos contadores e consumos. |
| Assistente de topografia | Apoiar a realização de levantamentos topográficos no âmbito de intervenções, obras e projetos a ocorrer na AGERE. |
| Auxiliar de serviços gerais | Colaborar nas atividades administrativas e operacionais necessárias, nomeadamente na colheita das amostras nas ETAR cumprindo os planos de amostragem e procedimentos operativos definidos. |
| Auxiliar de bar | Executar e preparar o serviço de bar, pequenas refeições e aperitivos e assegurar a limpeza e higiene do local. |
| Auxiliar limpeza | Efetuar a limpeza e conservação das instalações, designadamente salas, escritórios, corredores e outras dependências. |
| Telefonista | Efetuar e receber chamadas telefónicas, encaminhando-as aos destinatários internos e externos, através de um equipamento apropriado. |
| Auxiliar de manutenção | Colaborar na reparação e manutenção de todo o equipamento e instalações de acordo com os planos de manutenção aprovados. |
| Porteiro/a | Controlar fluxo de visitantes e fornecedores na portaria da empresa realizando registos e cadastros no sistema, de acordo com os procedimentos em vigor. |
| Rececionista | Realizar as atividades inerentes às políticas e aos processos de atendimento ao público, garantindo a resposta em conformidade aos pedidos de informação e pretensões dos visitantes e utentes |
| Operador/a de canil | Proceder à recolha dos animais de companhia (cães/gatos) errantes do concelho de Braga, recebendo igualmente animais entregues pelos proprietários. Cuidar das instalações e dos animais de companhia que ali permanecem e alimentar e monitorizar diariamente os animais de companhia. |
| Operador/a de varredura | Realizar atividades de ambiente/limpeza urbana, designadamente a remoção de resíduos urbanos ou equiparados com recurso a varredura manual ou mecânica, com possível recurso a aspirador urbano, a lavagem de passeios, ruas e túneis, a limpeza sarjetas, a extirpação ervas e a aspiração de folhas com o soprador manual. |

| Quadros administrativos, operacionais e auxiliares | |
|---|---|
| Operador/a de recolha | Realizar os circuitos da recolha de resíduos urbanos ou equiparados, previamente definidos, removendo os resíduos em saco, contentores, moloks, resíduos volumosos, resíduos de jardins e vários serviços sob orçamentação. |
| Verificadora | Realizar a análise de anomalias de leituras e faturação geradas pelo sistema verificando o funcionamento de contadores |
| Operador/a de armazém | Efetuar a expedição dos materiais em *stock* para os requisitantes das várias direções, garantindo a reposição de *stock*, respeitando tempos máximos e mantendo adequadas condições de armazenamento. |
| Lavador/a | Proceder à lavagem e limpeza dos veículos e equipamentos de suporte às intervenções em terreno, assegurando a higienização das viaturas de serviço. |
| Ajudante de cozinha | Executar tarefas de apoio à preparação, confeção, empratamento e distribuição de refeições, assegurando a preparação e acondicionamento de géneros alimentícios, a limpeza e organização dos espaços, equipamentos e utensílios de trabalho, bem como o cumprimento das normas de higiene e segurança alimentar, contribuindo para o bom funcionamento da cozinha e para a qualidade do serviço prestado. |

Depositado a 13 de agosto de 2026, a fl. 152 do livro n.º 13, com o n.º 211/2026, 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 Abanca Portugal, SA e o Sindicato Independente da Banca - Alteração salarial e outras

Entre a Abanca Portugal, SA, anteriormente denominada Banco BIC Português, SA, e o Sindicato Independente da Banca, abaixo signatário, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao clausulado e aos anexos do acordo de empresa, celebrado entre a mesma instituição e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2020, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

TÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 2.ª

**Âmbito**

1- O presente acordo obriga o Banco BIC Português, SA, que exerce a atividade de instituição de crédito (CAE 64190 - R3), adiante designado por banco, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Independente da Banca, (doravante designado o sindicato).

2- (*Igual.*)

3- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam potencialmente abrangidos por este acordo cerca de 156 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e II.

4- (*Igual.*)

ANEXO III

**Tabela salarial para 2022**

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.ª, número 2):

*a)* Grupos A e B ..... 898,33 euros;

*b)* Grupo C ..... 705,00 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 5.ª):

| Tabela salarial 2022 | | | |
|---|---|---|---|
| Nível | Valor | Escalão A | Escalão B |
| 18 | 2 846,55 € | 3 210,71 € | 4 066,41 € |
| 17 | 2 573,90 € | 2 774,55 € | 3 224,68 € |
| 16 | 2 394,67 € | 2 537,05 € | 2 876,02 € |
| 15 | 2 206,12 € | 2 325,18 € | 2 622,08 € |
| 14 | 2 018,44 € | 2 127,83 € | 2 402,58 € |
| 13 | 1 831,90 € | 1 934,74 € | 2 186,66 € |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 12 | 1 681,77 € | 1 776,03 € | 2 004,97 € |
| 11 | 1 549,16 € | 1 626,84 € | 1 828,16 € |
| 10 | 1 385,63 € | 1 468,39 € | 1 664,77 € |
| 9 | 1 274,41 € | 1 341,43 € | 1 510,74 € |
| 8 | 1 154,50 € | 1 218,13 € | 1 375,05 € |
| 7 | 1 068,39 € | 1 121,68 € | 1 260,30 € |
| 6 | 1 015,25 € | 1 065,79 € | 1 167,77 € |
| 5 | 898,33 € | 954,33 € | 1 084,65 € |
| 4 | 779,79 € | | |
| 3 | 705,00 € | | |
| 2 | 705,00 € | | |
| 1 | 705,00 € | | |

## Tabela salarial para 2023

2- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.ª, número 2):
*a)* Grupos A e B ..... 938,75 euros;
*b)* Grupo C ..... 760,00 euros.
2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 5.ª):

| Tabela salarial 2023 | | | |
|---|---|---|---|
| Nível | Valor | Escalão A | Escalão B |
| 18 | 2 974,64 € | 3 355,20 € | 4 249,41 € |
| 17 | 2 689,73 € | 2 899,41 € | 3 369,80 € |
| 16 | 2 502,43 € | 2 651,22 € | 3 005,45 € |
| 15 | 2 305,40 € | 2 429,82 € | 2 740,08 € |
| 14 | 2 109,27 € | 2 223,59 € | 2 510,70 € |
| 13 | 1 914,34 € | 2 021,81 € | 2 285,06 € |
| 12 | 1 757,45 € | 1 855,96 € | 2 095,20 € |
| 11 | 1 618,87 € | 1 700,05 € | 1 910,43 € |
| 10 | 1 447,98 € | 1 534,47 € | 1 739,69 € |
| 9 | 1 331,76 € | 1 401,80 € | 1 578,73 € |
| 8 | 1 206,45 € | 1 272,95 € | 1 436,93 € |
| 7 | 1 116,47 € | 1 172,16 € | 1 317,02 € |
| 6 | 1 060,94 € | 1 113,75 € | 1 220,32 € |
| 5 | 938,75 € | 997,27 € | 1 133,45 € |
| 4 | 814,88 € | | |
| 3 | 785,00 € | | |
| 2 | 775,00 € | | |
| 1 | 760,00 € | | |

## Tabela salarial para 2024

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.ª, número 2):
*a)* Grupos A e B ..... 966,91 euros;
*b)* Grupo C ..... 820,00 euros.
2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 5.ª):

| Tabela salarial 2024 | | | |
|---|---|---|---|
| Nível | Valor | Escalão A | Escalão B |
| 18 | 3 063,88 € | 3 455,86 € | 4 376,89 € |
| 17 | 2 770,42 € | 2 986,39 € | 3 470,89 € |
| 16 | 2 577,50 € | 2 730,76 € | 3 095,61 € |
| 15 | 2 374,56 € | 2 502,71 € | 2 822,28 € |
| 14 | 2 172,55 € | 2 290,30 € | 2 586,02 € |
| 13 | 1 971,77 € | 2 082,46 € | 2 353,62 € |
| 12 | 1 810,17 € | 1 911,63 € | 2 158,05 € |
| 11 | 1 667,44 € | 1 751,05 € | 1 967,74 € |
| 10 | 1 491,42 € | 1 580,51 € | 1 791,88 € |
| 9 | 1 371,71 € | 1 443,85 € | 1 626,09 € |
| 8 | 1 242,64 € | 1 311,14 € | 1 480,04 € |
| 7 | 1 149,96 € | 1 207,32 € | 1 356,53 € |
| 6 | 1 092,77 € | 1 147,17 € | 1 256,93 € |
| 5 | 966,91 € | 1 027,19 € | 1 167,45 € |
| 4 | 879,21 € | | |
| 3 | 846,98 € | | |
| 2 | 836,19 € | | |
| 1 | 820,00 € | | |

## Tabela salarial para 2025

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.ª, número 2):
*a)* Grupos A e B ..... 991,08 euros;
*b)* Grupo C ..... 870,00 euros.
2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 5.ª):

| Tabela salarial 2025 | | | |
|---|---|---|---|
| Nível | Valor | Escalão A | Escalão B |
| 18 | 3 140,48 € | 3 542,25 € | 4 486,31 € |
| 17 | 2 839,68 € | 3 061,05 € | 3 557,67 € |
| 16 | 2 641,94 € | 2 799,03 € | 3 173,00 € |
| 15 | 2 433,92 € | 2 565,28 € | 2 892,84 € |
| 14 | 2 226,86 € | 2 347,56 € | 2 650,67 € |
| 13 | 2 021,06 € | 2 134,53 € | 2 412,45 € |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 12 | 1 855,42 € | 1 959,43 € | 2 212,01 € |
| 11 | 1 709,13 € | 1 794,83 € | 2 016,94 € |
| 10 | 1 528,71 € | 1 620,02 € | 1 836,68 € |
| 9 | 1 406,00 € | 1 479,95 € | 1 666,74 € |
| 8 | 1 273,71 € | 1 343,92 € | 1 517,04 € |
| 7 | 1 178,71 € | 1 237,51 € | 1 390,44 € |
| 6 | 1 120,09 € | 1 175,84 € | 1 288,35 € |
| 5 | 991,08 € | 1 052,87 € | 1 196,64 € |
| 4 | 901,19 € | | |
| 3 | 870,00 € | | |
| 2 | 870,00 € | | |
| 1 | 870,00 € | | |

## ANEXO IV

| Cláusula | Designação | Valor 2022 |
|---|---|---|
| 87.ª | Subsídio de almoço | 10,50 € |
| 86.ª | Diuturnidades (antiguidade) | 42,87 € |
| 90.ª | Despesas com deslocações: | |
| Número 2 | Valor km | 0,51 € |
| Número 4 | Em território português | 52,28 € |
| Número 4 | No estrangeiro | 125,80 € |
| Número 6 | Deslocação diária (uma só refeição) | 16,41 € |
| 29.ª | Valor km por transferência | 0,13 € |
| 88.ª | Abono para falhas (mensal) | 141,44 € |
| 131.ª | Crédito à habitação | 192 375,00 € |
| 27.ª | Indemnização por morte em acidente (atualização à razão do IPC) | 147 736,14 € |
| 96.ª | Subsídio de apoio à natalidade | 812,84 € |
| 93.ª | Subsídio infantil | 26,35 € |
| 94.ª | Subsídio de estudo filhos: | |
| | 1.º ciclo ensino básico | 29,28 € |
| | 2.º ciclo ensino básico | 41,38 € |
| | 3.º ciclo ensino básico | 51,42 € |
| | Ensino secundário | 62,46 € |
| | Ensino superior | 71,56 € |
| 95.ª | Subsídio de trabalhador-estudante | 20,21 € |

| Cláusula | Designação | Valor 2023 |
|---|---|---|
| 87.ª | Subsídio de almoço | 10,97 € |
| 86.ª | Diuturnidades (antiguidade) | 44,80 € |
| 90.ª | Despesas com deslocações: | |
| Número 2 | Valor km | 0,53 € |
| Número 4 | Em território português | 54,50 € |
| Número 4 | No estrangeiro | 130,83 € |
| Número 6 | Deslocação diária (uma só refeição) | 17,15 € |
| 29.ª | Valor km por transferência | 0,133 € |
| 88.ª | Abono para falhas (mensal) | 147,80 € |
| 131.ª | Crédito à habitação | 200 070,00 € |
| 27.ª | Indemnização por morte em acidente (atualização à razão do IPC) | 162 187,30 € |
| 96.ª | Subsídio de apoio à natalidade | 849,42 € |
| 93.ª | Subsídio infantil | 27,54 € |
| 94.ª | Subsídio de estudo filhos: | |
| | 1.º ciclo ensino básico | 30,60 € |
| | 2.º ciclo ensino básico | 43,24 € |
| | 3.º ciclo ensino básico | 53,73 € |
| | Ensino secundário | 65,27 € |
| | Ensino superior | 74,78 € |
| 95.ª | Subsídio de trabalhador-estudante | 21,12 € |

| Cláusula | Designação | Valor 2024 |
|---|---|---|
| 87.ª | Subsídio de almoço | 11,30 € |
| 86.ª | Diuturnidades (antiguidade) | 46,14 € |
| 90.ª | Despesas com deslocações: | |
| Número 2 | Valor km | 0,53 € |
| Número 4 | Em território português | 56,14 € |
| Número 4 | No estrangeiro | 134,75 € |
| Número 6 | Deslocação diária (uma só refeição) | 17,66 € |
| 29.ª | Valor km por transferência | 0,133 € |
| 88.ª | Abono para falhas (mensal) | 152,23 € |
| 131.ª | Crédito à habitação | 206 072,10 € |
| 27.ª | Indemnização por morte em acidente (atualização à razão do IPC) | 165 432,32 € |
| 96.ª | Subsídio de apoio à natalidade | 875,00 € |
| 93.ª | Subsídio infantil | 28,37 € |

| | | |
|---|---|---|
| 94.ª | Subsídio de estudo filhos: | |
| | 1.º ciclo ensino básico | 31,52 € |
| | 2.º ciclo ensino básico | 44,54 € |
| | 3.º ciclo ensino básico | 55,34 € |
| | Ensino secundário | 67,23 € |
| | Ensino superior | 77,02 € |
| 95.ª | Subsídio de trabalhador-estudante | 21,75 € |

| Cláusula | Designação | Valor 2025 |
|---|---|---|
| 87.ª | Subsídio de almoço | 11,58 € |
| 86.ª | Diuturnidades (antiguidade) | 47,30 € |
| 90.ª | Despesas com deslocações: | |
| Número 2 | Valor km | 0,53 € |
| Número 4 | Em território português | 57,54 € |
| Número 4 | No estrangeiro | 138,12 € |
| Número 6 | Deslocação diária (uma só refeição) | 18,11 € |
| 29.ª | Valor km por transferência | 0,133 € |
| 88.ª | Abono para falhas (mensal) | 156,04 € |
| 131.ª | Crédito à habitação | 211.223,90 € |
| 27.ª | Indemnização por morte em acidente (atualização à razão do IPC) | 171 276,28 € |
| 96.ª | Subsídio de apoio à natalidade | 896,88 € |
| 93.ª | Subsídio infantil | 29,08 € |
| 94.ª | Subsídio de estudo filhos: | |
| | 1.º ciclo ensino básico | 32,31 € |
| | 2.º ciclo ensino básico | 45,65 € |
| | 3.º ciclo ensino básico | 56,73 € |
| | Ensino secundário | 68,91 € |
| | Ensino superior | 78,95 € |
| 95.ª | Subsídio de trabalhador-estudante | 22,30 € |

ANEXO V

## Contribuições para o SAMS para 2022

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127.ª (valores em euros):

| | |
|---|---|
| Por cada trabalhador no ativo | 131,78 |
| Por cada reformado | 91,12 |
| Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido | 39,43 |

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

## Contribuições para o SAMS para 2023

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127.ª (valores em euros):

| | |
|---|---|
| Por cada trabalhador no ativo | 137,10 |
| Por cada reformado | 94,80 |
| Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido | 41,03 |

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

## Contribuições para o SAMS para 2024

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127.ª (valores em euros):

| | |
|---|---|
| Por cada trabalhador no ativo | 141,22 |
| Por cada reformado | 97,65 |
| Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido | 42,26 |

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

## Contribuições para o SAMS para 2025

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.ª (valores em euros):

| | |
|---|---|
| Por cada trabalhador no ativo | 144,75 |
| Por cada reformado | 100,09 |
| Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido | 43,31 |

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 20 de julho de 2026.

Pela Abanca Portugal, SA:

*Paulo Alexandre Marques dos Santos*,
*Maria João Claro da Fonseca Galhardo Antunes*,
Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

*Fernando Monteiro Fonseca*, na qualidade de presidente do SIB.
*Paulo Jorge Marques Carreira*, na qualidade de vice-presidente do SIB.

Depositado a 14 de agosto de 2026, a fl. 152 do livro n.º 13, com o n.º 212/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária

Deliberação da comissão paritária, nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, criada no âmbito do acordo de empresa («AE») celebrado entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA (TAP) e o SPAC - Sindicato dos Pilotos de Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023, acordo de empresa esse que foi objeto da «1.ª revisão parcial do acordo de empresa de agosto de 2023», publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2024.

A 29 de julho de 2026, reuniu a comissão paritária nos termos das cláusulas 9.ª e 10.ª do acordo de empresa celebrado entre a TAP e o SPAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* acima identificado, encontrando-se presentes todos os membros que a compõem, a saber:

*a)* Em representação da TAP: João Almeida e Ana Dionísio, na qualidade de mandatários;

*b)* Em representação do SPAC: Nuno Esteves de Matos e João Filipe Fernandes Roseta dos Reis, na qualidade de mandatários.

A reunião teve como objeto:

*i)* A interpretação dos pontos 5.3. e 6 do anexo 2, do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS), que constitui o anexo a que se refere a alínea *c)*, do número 1, da cláusula 49.ª do AE do citado acordo de empresa (AE), de 8 de agosto de 2023, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29;

*ii)* Acordar qual a definição do parâmetro *n'*, quanto à fórmula ínsita no ponto 3.7.1 do anexo 2 identificado no ponto anterior;

*iii)* Acordar a interpretação a fazer do ponto 9.3 do anexo 2 identificado no ponto *i)*.

Do ponto *i)*:

De acordo com o ponto 5.3 do RRRGS: «Logo que a pensão estatutária por velhice ultrapasse o valor da pensão garantida, o piloto tem o direito, mas não a obrigação, de antecipar, por uma só vez, o recebimento parcial do prémio de jubilação já vencido nos termos do número anterior, cessando a partir daí quaisquer obrigações da empresa em matéria de cobertura dos riscos de invalidez e de perda de licença, sem prejuízo do recebimento do valor remanescente à data da passagem efetiva à reforma».

Por seu turno, decorre do ponto 6 do RRRGS («Redução ou exclusão de benefícios») que: «Em caso de passagem à reforma por velhice em regime de penalizações nos termos do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, o piloto não só perde o direito ao prémio de jubilação como se obriga a restituir o valor suportado pela empresa com a aquisição do tempo de serviço, podendo a empresa proceder à compensação automática no valor do complemento de reforma a que o piloto tenha direito. Em caso de exercício de funções profissionais de piloto noutras companhias, em Portugal ou no estrangeiro, após a passagem à reforma, o piloto perde o direito a qualquer complemento de reforma suportado pela empresa e obriga-se a restituir metade do valor suportado pela empresa com a aquisição do tempo de serviço».

A TAP começou por referir que o ponto 6 do anexo II do RRRGS regula expressamente a perda do direito ao prémio de jubilação e a obrigação de restituição do valor suportado pela empresa com a aquisição do tempo de serviço, exclusivamente em casos de reforma por velhice em regime de penalizações, nos termos do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio. Sublinhou que esta disposição não é aplicável à reforma por invalidez, uma vez que esta não comporta qualquer penalização legal nem é abrangida pela redação do ponto 6.

A TAP referiu ainda que o direito ao prémio de jubilação, nos termos do ponto 5.2 do mesmo anexo, apenas se vence com a passagem à reforma por velhice, o que exclui, por via interpretativa e sistemática, os casos de

reforma por invalidez, salvo na situação excecional prevista no ponto 9.4, parte final. Esta exceção refere-se aos pilotos que exerçam a atividade em acumulação com pensões de aposentação, reforma ou sobrevivência, nos termos do Decreto-Lei n.º 361/1998, de 18 de novembro, e desde que a situação de invalidez ocorra após os 60 anos de idade.

A este propósito, a TAP assinalou que o prémio de jubilação está pensado, concebido e regulamentado apenas para os pilotos que se reformam por velhice e não para os pilotos que se reformam por invalidez, sendo certo que o risco desta eventualidade é coberto por um seguro próprio (artigo 20.º do RRRGS) e não por via do prémio de jubilação. O prémio de jubilação assume-se como uma espécie de gratificação de final de carreira, associada à conclusão da trajetória profissional prevista e ao cumprimento dos pressupostos da aposentação por idade.

A TAP recordou, ainda, que esta interpretação (literal e sistemática) dos normativos acima referidos do anexo II do RRRGS resulta, também, de um elemento histórico, tendo em conta que a criação do prémio de jubilação está associada e surge como uma compensação atribuída aos pilotos, na sequência do aumento da sua idade de reforma para os 65 anos. Ou seja, como a idade de reforma avançou dos 60 anos para os 65 anos, por força do citado Decreto-Lei n.º 187/2007, o Governo, na altura, admitiu estabelecer, por via protocolar, um regime transitório para os pilotos admitidos até 31 de dezembro de 2007, de forma a compensá-los dessa circunstância e a não defraudar as suas expectativas. O regime em causa ficou, depois, plasmado no anexo II do acordo de empresa em causa.

Nesse sentido, a posição da TAP é a de que apenas os pilotos reformados por velhice (e não por invalidez) têm direito a prémio de jubilação previsto no anexo II do acordo de empresa celebrado entre a TAP e SPAC.

Por sua vez, o SPAC defendeu que o ponto 6 não deve ser interpretado como excluindo a reforma por invalidez, sustentando que esta forma de cessação da atividade não implica penalizações legais, e que, por essa razão, não deve haver lugar à obrigação de restituição do prémio que haja sido resgatado antecipadamente.

*A)* Quanto ao ponto *i)*, ponderadas as posições apresentadas pelas partes e atendendo à interpretação conjugada, literal, sistemática e histórica dos pontos 5.2, 5.3, 6 e 9.4 do anexo 2 do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais, as partes concluíram que o prémio de jubilação constitui um benefício exclusivamente associado à passagem à reforma por velhice, não se vencendo nos casos de reforma por invalidez.

Acordam as partes que o piloto que, nos termos do ponto 5.3 do referido anexo, tenha procedido ao resgate antecipado das 16 remunerações de base do prémio de jubilação e que, posteriormente, venha a reformar-se por invalidez, não fica obrigado à restituição do valor já resgatado, por se tratar de montante validamente adquirido à data do respetivo pagamento. Todavia, tal piloto não adquire o direito a qualquer outro montante adicional, designadamente a título de indemnização por perda de licença.

Por outro lado, acordam ainda as partes que o piloto que se reforme por invalidez sem ter procedido previamente ao resgate antecipado das 16 remunerações de base do prémio de jubilação não vence o direito a esse prémio, mantendo, contudo, o direito a auferir a indemnização por perda de licença, nos termos e condições previstos no anexo 2 ao Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais.

Do ponto *ii)*:

No que respeita à definição do parâmetro *n'*, constante da fórmula prevista no ponto 3.7.1 do anexo 2 do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS), as Partes procederam à clarificação do respetivo alcance interpretativo.

De acordo com o ponto 3.7 do anexo 2, O complemento de pensão de reforma é calculado da seguinte forma:

3.7.1- Na eventualidade de velhice prevista nos artigos 19.º a 23.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, o complemento de pensão é igual à diferença entre a pensão garantida e a pensão estatutária definidas do seguinte modo:

Pensão garantida: ($RB \times n \times 3{,}2\ \%$) + ($RB \times n' \times 3{,}2\ \%$), com o mínimo de 40 % e o máximo de 80 % da RB, em que:

*RB* = Remuneração de base prevista no número 1 da cláusula 2.ª do presente regulamento;

*n* = Número de anos completos de antiguidade na empresa, arredondado para a unidade seguinte quando o número de meses que acresce a anos completos excede o número 6, com o máximo de 20;

*n'* = Número de anos completos de serviço após a formação da pensão completa, arredondado para a unidade seguinte quando o número de meses que acresce a anos completos excede o número 6, tendo em conta a majoração decorrente da aquisição do tempo de serviço aplicável (...).

Assim, para efeitos do cálculo do complemento de pensão, o parâmetro *n'*, na fórmula do 3.7.1 do anexo 2 ao RRRGS, reflete os anos de trabalho prestado para além da idade pessoal de reforma, considerando já, de forma integrada, a majoração legalmente aplicável nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 156/2009, de

9 de julho, tal como resulta da informação oficial da Segurança Social, não se referindo, em caso algum, ao número de anos adquiridos por via da compra de tempo de serviço associada a essa majoração.

*B)* Em consequência, as partes estão de acordo que o parâmetro *n'* não diz respeito ao número de anos comprados a título da majoração prevista no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 156/2009, correspondendo apenas aos anos efetivamente trabalhados após a formação da pensão completa. Assim, quanto à definição do parâmetro *n'*, na fórmula expressa no ponto 3.7.1 do anexo 2, as partes concluíram e acordaram que o mesmo corresponde exclusivamente aos anos efetivamente trabalhados após a idade pessoal de acesso à pensão de velhice.

Do ponto *iii)*:

No que respeita à interpretação do ponto 9.3 do anexo 2 do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais, as partes acordam que a referência aos «anos de serviço subsequentes à idade da formação da pensão completa» deve ser entendida em articulação com o disposto no ponto 9.2 do mesmo anexo.

Para estes efeitos, considera-se formada a pensão completa quando esteja preenchido o requisito de 40 anos de carreira contributiva ou quando o piloto tenha atingido a idade pessoal de acesso à pensão de velhice.

Para a determinação dos anos correspondentes ao parâmetro *n'* aplicável aos pilotos abrangidos pelo ponto 9.1, deve apurar-se a diferença entre a idade à data de início da pensão de velhice e a idade presumida de início da carreira contributiva aos 28 anos, aplicando-se a esse período a majoração global de 35 %, nos termos previstos no ponto 9.2. Ao resultado assim obtido serão subtraídos os 40 anos correspondentes à formação da pensão completa.

*C)* Em consequência, quanto ao ponto *iii)*, as partes acordam que, para os pilotos abrangidos pelo ponto 9.1, os anos relevantes para efeitos do parâmetro *n'* correspondem ao resultado da seguinte fórmula: Idade à data de início da pensão de velhice menos 28 anos, multiplicada por 1,35, subtraindo-se depois 40 anos ao valor obtido.

A presente deliberação será depositada e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), nos mesmos termos do acordo de empresa e considera-se para todos os efeitos como integrando o acordo de empresa a que respeita.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

*Ana Maria Inocêncio Dionisio Pereira de Figueiredo*, mandatária.
*João Miguel Esteves Almeida*, mandatário.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

*Nuno Miguel Oliveira Esteves de Matos*, mandatário.
*João Filipe Fernandes Roseta dos Reis*, mandatário.

Depositado a 13 de agosto de 2026, a fl. 151 do livro n.º 13, com o n.º 208/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

# ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

### Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 25 de julho de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2023.

**Declaração de princípios**

(*Mantém-se*.)

CAPÍTULO I

**Natureza e objectivos**

Artigo 1.º

**Denominação, âmbito e sede**

1- O Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS) é composto por todos os trabalhadores e/ou aposentados/reformados das empresas dos média, das comunicações, da banca e/ou outras.

2- (*Mantém-se*.)

Artigo 2.º

**Objectivos**

(*Mantém-se*.)

Artigo 3.º

(*Mantém-se*.)

CAPÍTULO II

**Composição, direitos e deveres**

Artigo 4.º

**Dos sócios**

(*Mantém-se*.)

Artigo 5.º

**Direito dos sócios**

(*Mantém-se*.)

Artigo 6.º

**Deveres dos sócios**

(*Mantém-se.*)

Artigo 7.º

**Medidas disciplinares**

(*Mantém-se.*)

Artigo 8.º

**Demissões**

(*Mantém-se.*)

Artigo 9.º

**Readmissões**

(*Mantém-se.*)

CAPÍTULO III

## Organização nacional

Artigo 10.º

**Assembleia geral**

(*Mantém-se.*)

Artigo 11.º

**Mesa da assembleia geral**

(*Mantém-se.*)

Artigo 12.º

**Conselho geral**

1- O conselho geral é o orgão máximo entre os actos eleitorais e é composto por três elementos, eleitos pelo método de *Hondt*, em círculo nacional.

2- São membros de pleno direito do CG para além do referido no número anterior os membros do secretariado nacional.

3- O primeiro elemento da lista do conselho geral será o presidente, e por inerência o presidente da MAG e do Sindicato.

4- O segundo elemento da lista do CG será o vice-presidente e que na ausência do presidente o substituirá.

5- O terceiro elemento da lista será o secretário, e na ausência do vice-presidente poderá substitui-lo.

6- Na impossibilidade dos membros da mesa do CG, o secretário geral poderá assumir as funções daquele órgão convidando os elementos necessários de entre os restantes elementos que compõem o CG para formar a mesa.

7- O conselho geral reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente a pedido da mesa, de um terço dos seus membros ou do secretariado nacional:

*a)* (*Mantém-se*);

*b)* (*Mantém-se*);

*c)* (*Mantém-se*);

*d)* (*Mantém-se*);

*e)* (*Mantém-se.*)

8- São funções do CG:

*a)* Ratificar a política do sindicato sob proposta do SN;

*b)* Aprovar a adesão do sindicato a organizações nacionais ou estrangeiras, por maioria qualificada de dois terços dos seus membros;

*c)* Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
*d)* Resolver os diferendos entre orgãos do sindicato ou entre estes e os sócios, após parecer do CDF;
*e)* Nomear os orgãos de gestão, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de próximas eleições, que terão de acontecer no prazo máximo de noventa dias;
*f)* Eleger os membros que representam o SINQUADROS nas organizações em que está filiado;
*g)* Deliberar sobre os recursos de candidatos rejeitados pelo SN;
*h)* Deliberar sob proposta do SN sobre a criação de organizações ou comissões julgadas necessárias à defesa dos associados ou sobre a adesão a outras já existentes;
*i)* Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do sindicato lhe coloquem e deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência de outros órgãos;
*j)* Aprovar sob proposta do SN os valores das quotas, bem como aprovar a sua alteração;
*k)* Alterar os estatutos, para o que se exige uma maioria de dois terços dos seus membros e convocatória expressa para o efeito, excepto quando as matérias que por lei só são alteradas em assembleia geral;
*l)* O presidente do CG tem voto de qualidade nas reuniões do CG;
*m)* O presidente do CG tem assento nas reuniões do secretariado sem direito de voto.

Artigo 13.º

**Conselho de disciplina e fiscalização**

(*Mantém-se*.)

Artigo 14.º

**Secretariado nacional**

1- (*Mantém-se*.)
2- (*Mantém-se*.)
3- (*Mantém-se*.)
4- (*Mantém-se*.)
5- (*Mantém-se*.)
6- (*Mantém-se*.)
7- (*Mantém-se*.)
8- (*Mantém-se*.)
9- A assinatura de dois membros da comissão executiva é suficiente para obrigar o sindicato.
10- O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 15.º

**Secretário geral**

1- (*Mantém-se*.)
2- (*Mantém-se*.)

Artigo 16.º

**Vice-secretários gerais**

1- (*Mantém-se*.)
2- (*Mantém-se*.)

Artigo 17.º

**Delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais são sócios do Sindicato que têm por obrigação fazer a dinamização sindical nos locais de trabalho pelos quais forem eleitos.
*a)* O número de delegados sindicais será estabelecido pelo secretariado nacional, de acordo com a lei vigente;
*b)* A eleição dos delegados sindicais far-se-á sempre que nos locais de trabalho os associados o solicitem, e até 30 dias após a eleição dos órgãos nacionais, por local de trabalho, por voto directo e secreto de listas sendo o sufrágio de listas nominativas maioritárias;
*c)* No caso de demissão do delegado, aplica-se o disposto na alínea *a)* do número 3 deste artigo.

2- São funções dos delegados sindicais:

*a)* Representar na sua empresa, dentro dos limites que lhe são conferidos pelos presentes estatutos, o secretariado nacional;

*b)* Ser um elo permanente de ligação entre o sindicato e os trabalhadores e entre estes e o sindicato;

*c)* Distribuir no seu local de trabalho todas as publicações do sindicato;

*d)* Velar pelo cumprimento de toda a legislação laboral, devendo informar o sindicato de imediato logo que se verifique qualquer irregularidade;

*e)* Dar todo o apoio que lhe for pedido por quaisquer dos órgãos do sindicato, nomeadamente dar parecer sobre os problemas que os diferentes órgãos do sindicato que lhe pediram;

*f)* Participar activamente na assembleia de delegados sindicais, que será convocado pelo secretariado.

3- Os delegados sindicais podem ser demitidos pelo CDF após instauração de processo disciplinar, nos termos da alínea *d)* do número 2 do artigo 7.º destes estatutos por falta de cumprimento dos estatutos ou desrespeito à sua declaração de princípios:

*a)* Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados, compete ao Secretariado Nacional promover a eleição dos respectivos substitutos;

*b)* O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição dos novos delegados, que terá de ser feita até 30 dias após a eleição dos órgãos nacionais.

## CAPÍTULO IV

## Organização financeira

### Artigo 18.º

**Fundos**

(*Mantém-se.*)

### Artigo 19.º

**Candidaturas**

(*Mantém-se.*)

### Artigo 20.º

**Listas de voto**

(*Mantém-se.*)

### Artigo 21.º

**Assembleias de voto**

(*Mantém-se.*)

### Artigo 22.º

**Votação**

(*Mantém-se.*)

### Artigo 23.º

**Escrutínio**

(*Mantém-se.*)

## CAPÍTULO V

### Artigo 24.º

**Fusão e dissolução**

(*Mantém-se.*)

CAPÍTULO VI

## Disposições finais

Artigo 25.º

1- (*Mantém-se.*)
2- (*Mantém-se.*)

ANEXO I

## Regulamento do direito de tendência

Artigo 1.º

**Direito de organização**

(*Mantém-se.*)

Artigo 2.º

**Conteúdo**

(*Mantém-se.*)

Artigo 3.º

**Âmbito**

(*Mantém-se.*)

Artigo 4.º

**Poderes**

(*Mantém-se.*)

Artigo 5.º

**Constituição e reconhecimento**

(*Mantém-se.*)

Artigo 6.º

**Associação**

(*Mantém-se.*)

Registado em 19 de agosto de 2026, ao abrigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 9, do livro n.º 3.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

# ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

### Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante (SEMM) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de julho de 2026, para o mandato de quatro anos.

Presidente - João de Deus Gomes Pires.
Vice-presidente/tesoureiro - Durbaline Cabrita da Costa.
Vogal - Francisco José Rodrigues Estevão.
Vogal - José Domingos de Almeida Pedrosa.
Vogal - Manuel Alfredo Serrano dos Reis.
Vogal - José António Marques Oliveira.
Vogal - Fernando Alves de Almeida.
Vogal - Armando José António Martinho.
Vogal - António Orlando Andrade Peleja.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

# ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

### Sindicato Nacional dos Professores Licenciados - SNPL - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de julho de 2026, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - Grasiela Maria Oliveira Pereira Costa Rodrigues.
Vice-presidente - Maria Fernanda da Silva Corga.
Vice-presidente - Maria do Rosário de Matos Gaspar Almeida.
Vice-presidente - Irene Teresa Barreto Amado.
Maria de Lurdes Ferreira Cabral Cavaleiro Costa e Almeida.
Hélder Manuel da Conceicao Barão Martins.
Carla Cristina da Costa Nunes.
Anabela Ferreira Pinto.
Maria Conceição Silva Gonçalves.
Maria João Nunes Oliveira.
Luís Miranda Rei.
Ricardo Luís Tavares da Costa Prata.
Elvira Manuela dos Santos Magalhães Pinto.
Marília Redondo Pacheco.
Patrícia Raquel Dias da Silva.
Francisco Pedro Ramos Pinto.
Vera Andreia Leonardo Pina.
Alberta Fernanda Alves Nogueira Sousa.
Maria João Paradela Fragueiro Pinto.
Maria Gabriela Ribeiro Lima Alves Calheiros.
Graça Maria Alves Pinto.
Lia Maria Alves Pinto.
Ângelo José Ledo de Matos.
Margarida Maria Mendes Soares Alves.
Eva Paula Monteiro Ferreira.
Elisabete Maria do Cabo Goncalves.
Maria Alice Ribeiro Cunha Silva Vieira.
António Maria Rendeiro Porto Soares.
Paula Maria Espanha de Cardoso Proença.
Antonio Joaquim dos Anjos Pessoa.
Maria de Fátima Alves Lopes.
Carlos Manuel Tomé Aguiar.
Maria Teresa Figueiredo Marques.
Ana Maria Moutinho Ferreira Carvalho.
Paulo Manuel Cruz Miller.

Suplentes:

Carla Maria Goncalves Marques.
Maria Isabel Gaspar Ferreira de Sousa.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

# ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

### SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de julho de 2026, para o mandato de quatro anos.

Presidente - Luís Vítor Rijo Alves Fernandes (MEO).
Vice-presidente - Susana Odília Bernardes Martins Faria (RTP).
Vice-presidente - Paulo Francisco Correia Gonçalves (CTT).
Vice-presidente - Paulo Delfim Colaço Tavares de Almeida (MEO).
Tesoureiro - José Alberto Ferreira Maurício de Carvalho (MEO).
Vogal - Jorge Manuel Domingos Almeida (RTP).
Vogal - Ricardo Manuel Barreiro Barata Santos (NOS).
Vogal - Jorge Manuel Simões Galvão (MEO).
Vogal - Vítor Manuel Teixeira Leite Pires Lobo (RTP).
Vogal - Paula Cristina dos Santos Rosa (CTT).
Vogal - Victor Manuel Martins (MEO).
Vogal - Fernanda Paula Rego Almeida (RTP).
Vogal - Carlos Alberto Soeiro Cordeiro (CTT).
Vogal - Filipe Barroso Martins (CTTEXP).
Vogal - José Carlos Fernandes Martins (RTP).
Vogal - Garcia Parreira Matias (MEO).
Vogal - Lília Maria Magalhães dos Santos (RTP).
Vogal - Teresa Maria Monteiro Santos Vilhena Diegues (RTP).
Vogal - José Alberto Ferreira Sequeira (CTT).
Vogal - Ângelo Manuel Carvalho Matos (MEO).
Vogal - Pedro Manuel Oliveira Silva (CTT).
Suplente - Susana Maria Martins Ferreira (CTT).
Suplente - Carla Cristina G. Cunha (CTT).
Suplente - Maria Alexandra Botelho Lopes Alho (RTP).
Suplente - Darwin de Castro Mendes Cardoso (RTP).

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

# ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

### União dos Sindicatos de Coimbra/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - USC/CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de maio de 2026, para o mandato de quatro anos.

Alfredo Mendes Flores.
Ana Isabel Santos Torres.
Ana Luísa Simões Batista.
António Francisco Gonçalves Soares Baião.
Carlos Manuel Fontes.
Emanuel André Antunes Silva Bastos.
Fernando José Tavares Moitas.
Francelina Conceição Rodrigues Cruz.
Helder Manuel Cruz Gabriel.
Isabel Cristina da Cruz Mota Oliveira.
João Manuel Lima Louceiro.
José Manuel Serra Gaspar.
Luísa Maria de Moura Rodrigues da Silva.
Márcio Alexandre Silva Lopes.
Maria de Fátima Ferraz.
Maria João da Silva Pimenta.
Miguel Alexandre Tavares Cruz.
Paulo Jorge Marques Simões.
Paulo Jorge Reis Anacleto.
Paulo Sérgio Mendes da Costa Matos Ferreira.
Sandra Cristina Oliveira Barata.
Sérgio Filipe Fachada da Costa Pereira.
Susana Margarida Rodrigues Lemos.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

**Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários - FSP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de abril de 2026 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Aristides Marques Peixoto.
Vice-presidente/tesoureiro - Martinho José Fráguas Pinho.
Vice-presidente/secretario - Luís Paulo Costa Peixoto.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

# ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

### ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de julho de 2026, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - António Fernando Capinha S. Roque.
Tesoureiro - José Gonçalves Mendes.
Secretário - Elísio Lopes da Cruz.
Vogal - Isidro Batista Santos.
Vogal - Fernando Pedro C. Bernardes.

Suplentes:

José Mateus Esteves.
António Augusto Beselga Pais.
José Júlio Simões Almeida Santos.
António Joaquim Coelho Ferreira.
Tiago Nuno Faria Monteiro Rodrigues.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## II - ELEIÇÕES

### CP - Comboios de Portugal, EPE - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 9 de julho de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Catarina Sofia Rodrigues Cardoso.
Bruno Ricardo Alves Ferreira.
Jorge Alexandre Reis Costa.
José Alexandre Costa Silva.
Joaquim José Oliveira Ricardo.
Benjamim José da Silva Martins.
João Paulo Mendes Figueiredo.
Rosa Delfina Neves Soares.
Emanuel Alves Falcão Ferreira.
Paulo Ramos Barrocas.
Pedro Miguel de Matos Dias Branco.

Suplentes:

Filipe Alexandre Cristóvão da Silva.
Ana Paula Vieira da Silva e Sousa.
Carlos José Costa Bento.
Bartolomeu Lamas Costa Deitado.
Paulo Jorge Duarte da Silva.
Patrícia Alexandra José da Silva Pinto.
Ilídio Adelino Pinho Martins.
Amadeu Alberto Caetano Vigo.
Hugo Filipe Magalhães Francisco.
Hugo Manuel Alves Maia.
Rui Joaquim Pinto Mendes.

Composição das subcomissões de trabalhadores eleitas em 9 de julho de 2026 para o mandato de quatro anos:

#### Subcomissão de trabalhadores das linhas do Minho e Douro

Efetivos:

Amadeu Alberto Caetano Vigo.
Celestino Eduardo Guedes da Silva.
Eduardo Augusto Soares Cachiço.

Suplentes:

Maria de Fátima de Oliveira Teixeira.
Maria de Lurdes Noronha Nunes Carvalho.
Manuel António M. Paradela.

**Subcomissão de trabalhadores de Contumil**

Efetivos:

Carlos Fernando Teixeira Fraga.
Ilídio Adelino Pinho Martins.
José Manuel Magalhães Moreira.

**Subcomissão de trabalhadores de Contumil - Oficinas**

Efetivos:

António José Nunes Ferreira.
Leandro José Barbosa Santos.
Carlos Alberto Vieira Martins.
Rui Manuel Ferreira Moreira.
Joel Martins Couto.

Suplentes:

Luís Filipe Sousa Oliveira.
Marco André Cunha Moreira.
João José Pires Correia.
António Sérgio Magalhães Nunes.
Gonçalo Fernando Monteiro dos Santos.

**Subcomissão de trabalhadores de Guifões - Oficinas**

Efetivos:

Rui Joaquim Pinto Mendes.
José Carlos Leal Pereira.
Nelson Joel Alves Caetano.
Vítor Hugo Pereira e Silva.
José Carlos da Silva Rodrigues.

Suplentes:

Tiago Filipe Nunes Pinto.
Tiago Manuel Rocha Rodrigues.
Rui Paulo Ribeiro Faria.
José Pedro Amorim Lucas.
Luís Artur Neves Rocha.

**Subcomissão de trabalhadores de Campanhã**

Efetivos:

Joaquim Agostinho Pereira Moreira.
Catarina Daniela Garcez da Silva.
Jorge Manuel Martins dos Santos.

Suplentes:

Letícia do Rosário Marinho da Silva.

**Subcomissão de trabalhadores de Porto São Bento**

Efetivos:

Pedro Miguel Pontes Reis.
Luís Alberto de Oliveira Borges.
Daniel José de Sousa Campos.
Pedro Miguel Silva Pereira Garrido.
Marta Luísa Pereira Baldaia.

Suplentes:

Luís Manuel Pinto Azevedo.
Carlos Manuel Antunes Filipe.

**Subcomissão de trabalhadores das linhas Norte e Vouga**

Efetivos:

José Carlos de Oliveira Marques.
Ricardo Jorge Costa S. Madureira Marques.
Paula Cristina Martins da Silva.

Suplentes:

José Manuel da Fonseca Gonçalves - DCO - Estações e revisão Norte, operador de revisão e venda, Aveiro.

**Subcomissão de trabalhadores das linhas do Norte e Beira Alta, ramais de Alfarelos e Cantanhede**

Efetivos:

Rui Miúdo Sebastião.
José Carlos Ferreira Duarte.
João Paulo Ferreira Morgado.
Paulo Manuel Lourenço Serrano.
Nuno Filipe Lopes Trindade.

Suplentes:

Carlos Manuel Andrade Gonçalves.
Daniela Reis Duarte Silva.
Paulo Jorge Nunes Gonçalves.
Bruna Tomé Ricacho Reis Fontes.

**Subcomissão de trabalhadores do Entroncamento, linhas da Beira Baixa, Leste e ramais de Tomar e Cáceres**

Efetivos:

Rogério Paulo de Sousa Vieira Morgado.
António José de Matos Lopes.
Ana Cristina J. Alves Santos Branco.
Nuno Manuel Godinho da Costa.
Horácio Pires Correia.

Suplentes:

Joaquim Jorge Pernes Mendes.
Eduardo Manuel de Oliveira Ferreira.

**Subcomissão de trabalhadores do Entroncamento - Oficinas motorizados**

Efetivos:

Vítor Alexandre Valadas da Costa.
Hugo Manuel Alves Maia.
Sérgio Miguel Martins Bento.
Paulo Sérgio Martins Mendes.
Márcio José Oliveira Lopes.

Suplentes:

Flávio Daniel Santos Cabeleira.
Rui Paulo Correia Matreno.
Sérgio André Rodrigues Pires.

**Subcomissão de trabalhadores do Entroncamento - Oficinas, *bogies*, rodados e material de via**

Efetivos:

Manuel Luís Carreira Nicolau.
Rogério Manuel Rodrigues Freitas.
Tiago Rafael Figueiredo Vicente Serejo.

Suplentes:

Pedro Filipe Barrela Alves.

**Subcomissão de trabalhadores das linhas de Sintra, Cintura e Oeste**

Efetivos:

Patrícia Alexandra José da Silva Pinto.
Vitor Manuel da Costa Esteves.
António Miguel Ribeiro Gomes.
Miguel Ângelo Roque Esteves.
António Francisco Marques.

Suplentes:

Diogo Ferreira da Silva.
João Pedro Lucas Pereira.

**Subcomissão de trabalhadores de Campolide - Oficinas**

Efetivos:

Ricardo Jorge Canelas dos Anjos Louro.
André Gonçalves da Costa.
Bruno Filipe da Costa Monteiro.

Suplentes:

Carlos Filipe Romão de Oliveira.
Sérgio Miguel Alves Sintra.
Miguel Ângelo Bernardes Oliveira.

**Subcomissão de trabalhadores da linha de Cascais**

Efetivos:

Paulo Jorge Duarte da Silva.
João Miguel Barreira Pires Salvado.
Orlando Pereira de Almeida.
Nuno Miguel G. Franco Nunes Simões.
Miguel Ângelo Prata Rodrigues.

Suplentes:

Ana Patrícia Dionísio de Almeida Mota.
Hugo Manuel Efe Vieira Pereira Coutinho.

**Subcomissão de trabalhadores de Lisboa Rossio - Serviços centrais**

Efetivos:

Susana Isabel Tripa Carvalho.
José Manuel Delgado Nepomuceno.
Nuno Marco Pereira Montenegro.
Ana Paula Vieira da Silva e Sousa.
Pedro Miguel Matos Barata.

Suplentes:

Ana Patrícia Palos Silva.

**Subcomissão de trabalhadores de Lisboa Santa Apolónia - Serviços centrais**

Efetivos:

Carlos Alberto Guerreiro Monteiro.
Vera Mónica R. Henriques Silva.
José Manuel Freitas Esteves.
Sandro Gonçalo da Silva Figueiredo.
Francisco Pedro Preguiça Ferro.

Suplentes:

Nuno Miguel Carvalho Pinto.

**Subcomissão de trabalhadores de Lisboa Santa Apolónia - Estação**

Efetivos:

Carlos José Costa Bento.
Luís Miguel Pinto.
Carlos Manuel Machado Horta.
Paulo Jorge Silvestre dos Santos.
Filipe Alexandre Cristóvão da Silva.

Suplentes:

Paulo Jorge Martins de Oliveira.
Tatiana Lima Silva.
Cristina Maria Barbosa Almeida Sousa.

**Subcomissão de trabalhadores de Lisboa Santa Apolónia - Oficinas**

Efetivos:

Paulo Jorge Lourenço Antunes.
Hugo Filipe Magalhães Francisco.
Marco Paulo Ferreira de Abreu.

Suplentes:

André Filipe Silva Moita.
Fábio Eduardo Zibreira Lopes.

**Subcomissão de trabalhadores do Barreiro/Sado**

Efetivos:

Rui Manuel Fernandes Dourado.
João Carlos Ferreira Laureano.
Rui Jorge Godinho Gomes.

Suplentes:

Rute Carla da Silva Lopes.
José Manuel Rebelo Mira.
Paulo António Ferreira da Silva Melancia.

**Subcomissão de trabalhadores do Barreiro - Oficinas**

Efetivos:

Aldemiro Manuel Rodrigues da Silva.
Arlindo Mário Galveias Mendes.
Joaquim Jorge Cardoso Pinheiro.

Suplentes:

João Manuel da Cruz.
Cândido Manuel dos Reis Boquinhas dos Santos.

**Subcomissão de trabalhadores do Alentejo/Algarve**

Efetivos:

Bartolomeu Lamas Costa Deitado.
Sérgio António Almeida Durão.
Bruno Filipe dos Reis Morais.

Suplentes:

Mário João Paixão Alexandre.
Rafaela Alexandra Martins.

Registado em 17 de agosto de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 72 , a fl. 70 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

**Caixa Geral de Depósitos, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores eleita em 7 de outubro de 2025 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2026, foram efetuadas as seguintes substituições:

Alexandra Maria Nunes da Graça Patinha.
Sandra Borralho Oliveira.
Nélia Alexandra Duarte dos Santos.
Nuno Filipe Ferreira.

São substituidos por:

Florbela Esteves Engrácio Rosado Lopes.
Clara Magda Ribeiro Barbosa.
Elsa Alexandra Duarte Marques.
José Manuel Teixeira Pinto.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## II - ELEIÇÕES

### Banco Santander Totta, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco Santander Totta, SA eleita em 28 de novembro de 2024, para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2025, com substituições dos seus membros publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2025 e n.º 38, de 15 de outubro de 2025, foi efetuada a seguinte substituição:

Mário Rui Peixoto Costa, é substituído por António Miguel Meirinhos Seno Dias.